

*Sygn. akt VII P 55/13*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 grudnia 2015 r.

**Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący SSO Renata Gąsior

Ławnicy Barbara Jolanta Matalińska

Jolanta Sawicka - Jurek

Protokolant Anita Milewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 grudnia 2015 r. w W.

sprawy z powództwa R. H.

przeciwko Zespołowi Szkół nr (...) w W.

o zobowiązanie pozwanego do złożenia oświadczenia, zadośćuczynienie, zasądzenie kwoty 10.000 zł na wybrany cel społeczny

1. oddała powództwo,

2. zasądza od powódki R. H. na rzecz pozwanego Zespołu Szkół nr (...) w W. kwotę 2.460,00 zł (dwa czterysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

**Powódka R. H.**, pozwem skierowanym przeciwko Zespołowi Szkół nr (...) im. Gen. H. J. (...) z siedzibą w W., reprezentowanemu przez Dyrektora Zespołu Szkół nr (...) w W. – M. S. (1), wniosła o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kwoty w wysokości 15.000,00 zł tytułem naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Jednocześnie powódka wniosła o zobowiązanie pozwanej do zaniechania dalszego naruszania jej dóbr osobistych poprzez złożenie przez pozwaną oświadczenia woli o następującej treści: „Dyrektor Zespołu Szkół nr (...) im. Gen. H. J. (...) M. S. (1) wyraża ubolewanie z powodu naruszenia dobrego imienia Pani R. H. wskutek wypowiedzi i zachowań Dyrektora Zespołu Szkół nr (...) im. Gen. H. J. (...) M. S. (1), polegających na podważaniu jej kwalifikacji zawodowych, rzetelności nauczyciela i godności osobistej oraz przeprosza Panią R. H. za te bezprawne i wymagające potępienia wypowiedzi i zachowania” - w terminie 14 dni od uprawomocnienia się orzeczenia w niniejszej sprawie. Powódka domagała się także zobowiązania pozwanej do opublikowania wymienionego powyżej oświadczenia przez okres 30 dni na stronie internetowej Zespołu Szkół nr (...) im. Gen. H. J. (...) (...) w ramce wielkości ¼ ekranu, standardową wielkością liter oraz czcionką koloru czarnego na białym tle, jak również przesłania ww. oświadczenia na skrzynki elektroniczne wszystkich pracowników pozwanej za pośrednictwem wewnętrznej poczty elektronicznej - w terminie 14 dni od uprawomocnienia się orzeczenia w niniejszej sprawie. Ponadto wniosła o zasądzenie od pozwanej na rzecz Krajowego Funduszu na Rzecz Dzieci z siedzibą w W. przy ul. (...) kwoty w wysokości 10.000,00 zł, jako sumy przeznaczonej na wybrany cel społeczny oraz o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała na szereg działań pozwanej, które składały się na jej gorsze traktowanie w porównaniu do pozostałych nauczycieli. Podała, że jednym z pierwszych incydentów szykanujących jej osobę było wręczenie jej przez pozwaną wypowiedzenia umowy o pracę z powodu rzekomego braku wypracowanych godzin. Wskazała, że udało jej się zachować etat tylko dzięki osobistej interwencji u burmistrza D. W.. Powódka podkreśliła, że pozwana w odpowiedzi na nieskuteczne pozbycie się jej ze szkoły, zlecała jej wykonywanie nieodpłatnych, dodatkowych obowiązków poniżej jej kwalifikacji zawodowych, a jednocześnie nie przydzielała godzin ponadwymiarowych, w tym godzin zajęć indywidualnych z uczniami klas, które prowadziła. Stwierdziła, że w tym względzie wielokrotnie kierowała do pozwanej wnioski o przydzielenie jej dodatkowych godzin oraz o sfinansowanie jej studiów podyplomowych lub kursów, jednakże w przeciwieństwie do pozostałych pracowników, tylko ona spotykała się z odmową. Zdaniem powódki prawdopodobną przyczyną nasilenia się złośliwości i szykan w stosunku do jej osoby ze strony pozwanej było zainicjowane przez nią postępowanie w sprawie wypadku przy pracy, który był związany z jej zasłabnięciem w dniu 02 stycznia 2012 r. Wskazała, że przyczyną zasłabnięcia był stres związany z sytuacją w miejscu pracy, na skutek którego konieczna stała się hospitalizacja w Szpitalu w M.. Powódka zaznaczyła, że pomimo poważnych konsekwencji zaistniałego zdarzenia w postaci porażenia, pozwana nie potraktowała jej zasłabnięcia, jako wypadku przy pracy, sugerując w obecności osób trzecich, że symuluje. Zarzuciła także, że nieuprawnione było skierowanie do niej przez Dyrektora Szkoły odwołania jej z urlopu wychowawczego w trybie art. 186<sup>2</sup> § 2 k.p., z jednoczesnym obowiązkiem stawiennictwa w pracy w dniu 26 kwietnia 2013 r., pomimo tego, iż nie przebywała ona na urlopie wychowawczym, albowiem nigdy o niego nie występowała. Ponadto wskazała, że w trakcie urlopu macierzyńskiego w 2011 r. pozwana wbrew przepisom prawa pracy przekazała jej informację, iż nie przewiduje dla niej etatu. Dopiero po interwencji u Naczelnika Wydziału (...), pozwana zmieniła zdanie i przydzieliła jej etat. Powódka wyjaśniła przy tym, że po powrocie z urlopu macierzyńskiego, pozwana próbowała utrudniać jej pracę m.in. poprzez decyzję o nie podzieleniu klasy integracyjnej na dwie grupy wbrew przepisom ustawy o pomocy psychologiczno-pedagogicznej zgodnie, z którą zajęcia powinny odbywać się w mniejszych grupach. Nadmieniała, że w tym zakresie po nieskutecznych ustnych próbach wpłynięcia na zmianę decyzji przez pozwaną, o podział grupy na piśmie, pozwana zmieniła zdanie. Wskazała także, że po powrocie do pracy nie została zatrudniona na wcześniej uzgodnione stanowisko pracy, tj. nauczyciela informatyki wobec, czego w tej kwestii interweniowała w Państwowej Inspekcji Pracy. Niezasadnie również Dyrektor Szkoły zarzuciła jej, że nie realizuje podstawy programowej. W tym względzie powódka wskazała, że jedyne niezrealizowane przez nią godziny lekcyjne mają związek z jej długotrwałym zwolnieniem lekarskim spowodowanym ciężką i następnie urlopem macierzyńskim. Tym samym nie może budzić najmniejszych wątpliwości fakt, że w tym czasie jej nieobecność w pracy była usprawiedliwiona, a przydzielanie zastępstw za nieobecnych nauczycieli jest obowiązkiem Dyrektora Szkoły, z którego to obowiązku pozwana się nie wywiązała. Podniosła także, że w maju 2013 r. pozwana bez porozumienia z nią zmieniła jej przydział czynności, odbierając nauczanie w II klasie liceum, a przydzielając w to miejsce II klasę gimnazjum. W tym zakresie pozwana nie przedstawiła jej jednak żadnego rozkładu materiału nauczania w tej klasie, a także nie poprosiła jej o przygotowanie się do nowych zajęć oraz nie wskazała w jakim zakresie materiał ten został zrealizowany, a w jakim jeszcze powinien zostać przerobiony. Stwierdziła także, że powyższa klasa stanowi grupę integracyjną, w której uczniowie posiadają orzeczenia o niepełnosprawności i opinie poradni psychologiczno-pedagogicznej. Praca w takiej grupie wymaga zatem przygotowania i odpowiednich ćwiczeń, a przede wszystkim zapoznania się z opiniami i orzeczeniami przed ich rozpoczęciem. Jednocześnie w ocenie powódki, przyczyną powyższej zmiany rozkładu zajęć, nie mogły być rzekome skargi uczniów II klasy liceum dotyczące jej osoby, albowiem nie była ona o nich informowana, a na zebraniach z rodzicami temat ten nie był poruszany. Jeżeli bowiem skargi takie miałyby miejsce, to wówczas obowiązkiem Dyrektora byłoby przeprowadzenie z nią rozmowy wyjaśniającej w tym przedmiocie. Powódka podkreśliła także, że pozwana bezpodstawnie zarzuciła jej naruszenie art. 6 w zw. z art. 75 Karty Nauczyciela poprzez rzekome naśmiewanie się przez nią z pobytu jednej z uczennic na oddziale nerwicowym szpitala psychiatrycznego. Podała, że taka sytuacja nie miała miejsca, a w opisanej sytuacji zachowywała się z godnością nauczyciela, czego potwierdzeniem jest umorzenie wobec niej postępowania wyjaśniającego przez Zastępcę Rzecznika Dyscyplinarnego Kuratorium Oświaty w W.. Stwierdziła także, że dyskryminacja jej osoby z uwagi na nieuzasadnioną niechęć pozwanej ma wymiar wielowątkowy i nakierowana jest głównie na jej znieważenie poprzez uporczywe naruszanie przez pozwaną jej praw pracowniczych oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Jako przykład takiego działania, powódka wskazała na sytuację,

w której jako jedyna z grona nauczycielskiego została zmuszona przez Dyrektora Szkoły do podpisywania zgody na doraźne zastępstwa za nieobecnych nauczycieli, co w stosunku do innych nauczycieli nie było wymagane, a także do konsultowania ocen z nauczycielami z innymi nauczycielkami oraz osobami, które nie mają kwalifikacji do nauczania tego przedmiotu. W jej ocenie, takie działanie pozwanej zmierzało wprost do upokorzenia jej osoby w oczach innych nauczycieli, co stanowi naruszenie jej dóbr osobistych.

Odwołując się do katalogu dóbr osobistych, powódka wskazała, że pozwana wskazanymi powyżej działaniami naruszyła jej dobra osobiste w postaci dobrego imienia, podważając w oczach uczniów jej kwalifikacje i autorytet, zarówno jako nauczyciela, jak i pedagoga. Podkreśliła, że w tak specyficznym środowisku, jakim jest szkoła, posiadanie autorytetu wobec swoich wychowanków jest kluczowe dla odpowiedniego pełnienia roli nauczyciela. Tym samym określone powyżej zachowanie pozwanej, jako całkowicie irracjonalne i pozbawione podstaw, było dla niej niezwykle krzywdzące. Powódka wskazała także, że oprócz naruszenia jej dóbr osobistych w postaci dobrego imienia, pozwana odmawiała jej także dostępu do szkoleń, zebrań metodycznych, czy konferencji, łamiąc w ten sposób art. 17 k.p. oraz art. 18<sup>3b</sup> k.p., co również jej niezgodne z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu. Jako przykład powódka wskazała na sytuację niewyrażenia przez pozwaną zgody na jej udział w konferencji pt. „W jaki sposób realizować podstawę programową z informatyki w zakresie podstawowym w wymiarze 30 godzin” w dniu 16 maja 2012 r., jak również niewyrażenie zgody na pełnienie przez powódkę funkcji koordynatora programu „Ekonomia na co dzień” dedykowanego dla uczniów gimnazjum w nowym roku szkolnym oraz pomijanie jej przy przydziale nauczania indywidualnego, co spowodowało, że ma ona mniejszą liczbę godzin niż nauczyciele posiadający mniejsze uprawnienia i kwalifikacje. Jako podstawę prawną dochodzonych przez siebie roszczeń powódka wskazała art. 11<sup>1</sup> k.p. zgodnie, z którym pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika oraz art. 11<sup>3</sup> k.p., w myśl którego jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu jest niedopuszczalna. W ocenie powódki, niewłaściwe zachowanie pozwanej względem jej osoby, od lat godzi w jej dobra osobiste. Taka postawa pozwanej zmierza bowiem do jej upokorzenia, jako nauczyciela i człowieka w oczach kolegów z pracy, rodziców i uczniów. Na poparcie swojego stanowiska powódka przywołała orzecznictwo Sądu Najwyższego (pозew z dnia 31 października 2013 r. k. 2-14).

W odpowiedzi na pozew z dnia 31 marca 2014 r. **pozwany Zespół Szkół nr (...) w W.**, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie w całości wszystkich zgłoszonych w pozwie roszczeń oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podniósł, że wszelkie zarzuty zgłoszone przez powódkę w pozwie są bezzasadne. Po pierwsze wskazał, że nieprawdą jest jakoby powódka kiedykolwiek otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. W roku szkolnym 2008/2009 faktycznie doszło do obniżenia jej wymiaru czasu pracy, jednak miało to związek ze zmianami organizacyjnymi szkoły. W tym zakresie powódka otrzymała jednak dodatkowe godziny na zajęcia psychologiczno-pedagogiczne, wobec czego jej wymiar czasu pracy wyniósł pełen etat. Nieprawdą jest, aby w dniu 02 stycznia 2012 r. w Szkole doszło do wypadku przy pracy, w którym poszkodowaną była powódka. Ustalenia te zostały bowiem potwierdzone zarówno przez powołany w tej sprawie zespół powypadkowy, jak również ostatecznie przez Prokuraturę Rejonową dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie w toku postępowania przygotowawczego zainicjowanego przez powódkę. Również dyrektor pozwanego nigdy nie podważała w oczach uczniów kwalifikacji powódki oraz jej autorytetu. Wręcz przeciwnie starała się wspomagać powódkę w jej relacjach zarówno z uczniami, jak i rodzicami, pomimo licznych skarg jakie wpływały do niej z uwagi na niewłaściwe zachowanie się podczas lekcji powódki w stosunku do uczniów. Zdaniem pozwanej nieprawdą jest również, aby powódka była dyskryminowana, znieważana i by były naruszane jej prawa pracownicze i bhp. Podkreśliła, że wymóg poświadczenia przyjęcia do wiadomości pełnienia zastępstw doraźnych dotyczył wszystkich nauczycieli. To samo dotyczyło pełnienia dyżurów na przerwach, które w takiej samej ilości były wyznaczane poszczególnym nauczycielom. Ponadto dyrektor pozwanego za każdym razem starała się uwzględnić w miarę możliwości liczne prośby powódki odnośnie zmian w zakresie planu nauczania, co budziło sprzeciw pozostałej kadry nauczycielskiej, a także było trudne z uwagi na zapewnienie sprawnego funkcjonowania placówki. Niezasadne są twierdzenia powódki, jakoby wypominała jej brak realizacji podstawy programowej oraz dokonywała niezapowiedzianych hospitacji na prowadzonych przez nią lekcjach. Po pierwsze

niezapowiedziana hospicja miała charakter jednorazowy, a jej przyczyną było ustalenie sprawcy odpowiedzialnego za zniszczenie sprzętu komputerowego w sali informatycznej, za którą odpowiedzialna była powódka, po drugie braki w realizacji podstawy programowej wynikały z częstych nieobecności powódki w pracy na skutek zwolnień lekarskich, urlopów wypoczynkowych oraz dni wolnych związanych ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem. Odnosnie odmowy wyrażenia zgody na udział powódki w dwóch szkoleniach pn. „Ekonomia na co dzień” i „W jaki sposób realizować podstawę programową z informatyki w zakresie podstawowym w wymiarze 30 godzin” to w pierwszym przypadku pozwana wskazała, że powódka nie wyjaśniła celu programu, zakresu i sposobu jego przeprowadzenia, natomiast w drugim zgłosiła chęć udziału w szkoleniu z dużym opóźnieniem, co uniemożliwiło zorganizowanie zastępstwa na następny dzień. Pozwana wyjaśniła także, że nieprawdą jest, że w maju niezapowiedzianie zmieniła powódce przydział czynności. Zamiana przydziału czynności leży w kompetencji Dyrektora Szkoły, a w tym przypadku została wprowadzona na liczne prośby pisemne i ustne kierowane do niej przez uczniów i ich rodziców. W konkluzji pozwana stwierdziła, że nigdy nie traktowała powódki w sposób inny, niż pozostałych nauczycieli, a relacje te miały ściśle służbowy charakter. Na tej podstawie strona pozwana wniosła o oddalenie wszelkich roszczeń powódki, jako bezpodstawnych i nieuzasadnionych (odpowiedź na pozew z dnia 31 marca 2014 r. k. 93-105, tom I a.s.).

W toku postępowania strony podtrzymały swoje dotychczasowe stanowiska procesowe (protokół rozprawy z dnia 01 października 2014 r. k. 198-211, pismo procesowe z dnia 13 października 2014 r. k. 222-223, , pismo procesowe z dnia 13 października 2014 r. k. 227-230, pismo procesowe z dnia 12 listopada 2014 r. k. 263-270, pismo procesowe z dnia 04 grudnia 2014 r. k. 250-251, tom II a.s., protokół rozprawy z dnia 22 października 2015 r. k. 551-557, protokół rozprawy z dnia 17 grudnia 2015 r. k. 575-577, tom III a.s.).

#### **Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

R. H., urodzona w dniu (...) jest nauczycielem dyplomowanym zatrudnionym w oparciu o mianowanie. W dniu 15 kwietnia 1999 r. powódka uzyskała tytuł magistra na kierunku Informatyki Wydziału Budowy Maszyn Politechniki (...). W latach 1998/1999 powódka ukończyła kurs pedagogiczny dla nauczycieli teoretycznych z zakresu przedmiotów zawodowych zorganizowany przez Wojewódzki Ośrodek Medyczny w C. na podstawie zgody wydanej przez Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 grudnia 1997 r. W okresie od dnia 01 września 1999 r. do dnia 30 września 1999 r. powódka była zatrudniona w (...) Szkole Podstawowej Nr (...) Towarzystwa (...) w W. na stanowisku nauczyciela informatyki. Następnie w okresie od dnia 01 października 1999 r. do dnia 31 sierpnia 2000 r. powódka wykonywała pracę na tożsamym stanowisku pracy w LI Liceum Ogólnokształcącym im. T. K. w W.. W 2001 r. powódka uzyskała stopień nauczyciela mianowanego, natomiast w 2004 r. stopień nauczyciela dyplomowanego. W okresie od dnia 01 września 2000 r. do dnia 31 sierpnia 2001 r. powódka była zatrudniona w charakterze nauczyciela informatyki w Gimnazjum nr (...) z Oddziałami Integracyjnymi w W., w tym od dnia 01 września 2001 r. na podstawie mianowania. W okresie od września 2011 r. do sierpnia 2012 r. powódka była zatrudniona w Zespole Szkół (...) w W.. Jednocześnie po powołaniu Zespołu Szkół nr (...) im. Gen. H. J. (...) w W., w którego skład wchodzi Gimnazjum nr (...) z Oddziałami Integracyjnymi w W. i XXVI Liceum Ogólnokształcące im. (...) H. J. (...) w W., powódka od dnia 01 września 2011 r. do chwili obecnej pozostaje zatrudniona w ww. placówce. Dyrektorem powyższej placówki od chwili jej powołania jest M. S. (1), która wcześniej, a mianowicie w latach 2006-2011 pełniła funkcję Dyrektora Gimnazjum nr (...) w W.. W umowie o pracę z dnia 01 września 2011 r. strony ustaliły, że powódka będzie wykonywała pracę na stanowisku nauczyciela informatyki, w wymiarze czasu pracy, wynoszącym 18/18 etatu (dyplom k. 4, świadectwo ukończenia kursu kwalifikacyjnego z dnia 07 października 1998 r. k. 5, świadectwo pracy z dnia 30 września 1999 r., k. 17, świadectwo pracy z dnia 29 sierpnia 2000 r. k. 18, wniosek z dnia 31 sierpnia 2000 r. k. 19, akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela k. 84 – dokumentacja zgromadzona w aktach osobowych powódki, zeznania świadka A. K. (1) k. 116-117, tom I a.s., zeznania powódki k. 576-578, zeznania pozwanej k. 576-578, tom III a.s.).

Zawarta pomiędzy powódką, a stroną pozwaną umowa o pracę z dnia 01 września 2001 r. podlegała wielokrotnym zmianom w części dotyczącej zarówno wynagrodzenia za pracę, jak i wymiaru czasu pracy. W roku szkolnym 2008/2009 ze względu na mniejszą liczbę uczniów, a tym samym klas zmniejszyły się wymiary zatrudnienia nauczycieli, albowiem dyrekcja szkoły zmuszona była dostosować wymiary zatrudnienia do potrzeb organizacyjnych szkoły. Na skutek powyższych zmian reorganizacyjnych, w latach 2006-2011 doszło do rozwiązania stosunku pracy z

32 pracownikami. Najczęściej umowy o pracę rozwiązywane były na mocy porozumienia stron z powodu całkowitej lub częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian w zakresie planu nauczania. W przypadku powódki, pozwana zaproponowała jej zmniejszenie wymiaru czasu pracy do 10/18 etatu. Jednocześnie na prośbę powódki, aby dopełnić godziny do pełnego etatu, Dyrektor Szkoły uzyskała zgodę organu prowadzącego na przydzielenie szkole dodatkowo godzin na zajęcia psychologiczno-pedagogiczne. Uzyskane w ten sposób dodatkowe 8 godzin dla doradcy zawodowego Dyrektor Szkoły powierzyła powódce, za jej zgodą wyrażoną w piśmie z dnia 15 kwietnia 2008 r. (pismo z dnia 15 kwietnia 2008 r. k. 2 – załączniki do pisma z dnia 31 marca 2014 r. porozumienie zmieniające z dnia 01 września 2008 r. k. 117, pismo z dnia 23 kwietnia 2008 r. k. 109 – dokumentacja zgromadzona w aktach osobowych powódki, zeznania powódki k. 576-578, zeznania pozwanej k. 576-578, tom III a.s.).

Na podstawie porozumienia zmieniającego z dnia 01 września 2010 r. pracodawca zmienił dotychczasowe warunki pracy powódki w zakresie wymiaru zatrudnienia. Strony uzgodniły nowe warunki umowy o pracę na okres od dnia 01 września 2010 r. do dnia 31 sierpnia 2011 r. wskazując, że wymiar czasu pracy powódki wyniesie 15/18 etatu na stanowisku nauczyciela informatyki oraz 4/20 etatu na stanowisku doradcy zawodowego, natomiast wynagrodzenie zasadnicze od dnia 01 września 2009 r. dla powódki, jako nauczyciela dyplomowanego zostało określone na kwotę 2.892,20 zł plus dodatek stażowy i motywacyjny (porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy z dnia 01 września 2010 r. k. 126 – dokumentacja zgromadzona w aktach osobowych powódki).

W dniu 14 lipca 2008 r. powódka ukończyła trzy-semesterne studia podyplomowe z zakresu pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej Wydziału Pedagogicznego Uniwersytetu (...). Z kolei w dniu 16 maja 2008 r. powódka ukończyła trzy-semesterne studia podyplomowe w zakresie techniki na Wydziale Mechanicznym Uniwersytetu (...). W kwietniu 2008 r. R. H. ukończyła, za zgodą pozwanej, trzy-semesterne studia podyplomowe w zakresie oligofrenopedagogiki Wydziału Nauk Pedagogicznych Akademii Pedagogiki (...) w W., natomiast w grudniu tego samego roku, odbyła seminarium pn. „Oddziaływanie mass mediów na dzieci i młodzież”, które zostało zorganizowane przez pozwaną w porozumieniu z innymi placówkami oświatowymi. Wcześniej, a mianowicie w dniu 09 lutego 2007 r. powódka ukończyła trzy-semesterne studia podyplomowe z zakresu pedagogiki leczniczej, a w 2006 r. uzyskała dyplom ukończenia trzy-semesternych studiów podyplomowych z zakresu doradztwa zawodowego, realizowanych w ramach projektu Ministerstwa Edukacji Narodowej. Z uwagi na fakt, że w roku szkolnym 2011/2012 Rada Pedagogiczna Zespołu Szkół nr (...) im. Gen. H. J. (...) w W. zatwierdziła wieloletni plan doskonalenia nauczycieli na lata 2011-2015, który nie przewidywał studiów podyplomowych z zakresu logopedii szkolnej. Z tego względu, jak również z uwagi na fakt, że w ww. placówce był już zatrudniony neurologopeda o wieloletnim doświadczeniu zawodowym, pozwana nie kierowała nauczycieli, w tym powódki, na studia z zakresu logopedii szkolnej (zaświadczenie z dnia 16 grudnia 2008 r. k. 117, świadectwo ukończenia studiów podyplomowych z dnia 14 lipca 2008 r. k. 114, świadectwo ukończenia studiów podyplomowych z dnia 16 maja 2008 r. k. 113, świadectwo ukończenia studiów podyplomowych z dnia 25 kwietnia 2008 r. k. 111, świadectwo ukończenia studiów podyplomowych z dnia 09 lutego 2007 r. k. 100, dyplom k. 95 - dokumentacja zgromadzona w aktach osobowych powódki, zeznania pozwanej k. 576-578, tom III a.s.).

W okresie od dnia 20 lutego 2011 r. do dnia 09 lipca 2011 r. powódka przebywała na urlopie macierzyńskim w wymiarze 20 tygodni. Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, pismem z dnia 01 września 2011 r. pozwana zmieniła powódce warunki zatrudnienia w części dotyczącej miejsca pracy z uwagi na połączenie się Gimnazjum nr (...) z Oddziałami Integracyjnymi w W. i XXVI Liceum Ogólnokształcące im. (...) H. J. (...) w W. i utworzenie Zespołu Szkół Nr (...) w W.. Wobec powyższego, pozwana poinformowała powódkę, że od dnia 01 września 2011 r. jest ona pracownikiem Zespołu Szkół Nr (...) w W., określając jej wymiar czasu pracy na 18/18 etatu, który obejmował 14 godzin nauczania informatyki i 4 godziny reedukacji, a także ustaliła w stosunku do niej wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.995,00 zł oraz dodatek za staż pracy, w wysokości 20% wynagrodzenia, tj. w kwocie 599,00 zł. Pozostałe warunki zatrudnienia pozostały bez zmian. Jednocześnie pozwana poinformowała R. H. o podjętej przez siebie decyzji, dotyczącej nie podzielenia prowadzonej przez nią klasy integracyjnej na dwie grupy. Powyższe wynikało z zaleceń organu prowadzącego szkołę według, którego organizacja pracy została opracowana w możliwie jak najbardziej oszczędny dla budżetu szkoły sposób, co skutkowało tym, że 18-osobowa klasa miała być przez 1 godzinę w tygodniu

na zajęciach razem. Organizacja ta została zaakceptowana przez Wydział Oświaty i Wychowania dla(...) W.-W.. Jednakże w związku z pisemną prośbą powódki o podział klasy na dwie grupy, Dyrektor Szkoły ponownie wystąpiła do Wydziału Oświaty i Wychowania dla (...)W.-W. z prośbą o korektę organizacji pracy szkoły w roku szkolnym 2011/2012. W tym względzie udało się pozwanej wynegocjować 1 godzinę informatyki więcej, przez co powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze godzin, mając przyznane 15 godzin informatyki. Dokonano także zmiany tygodniowego planu lekcyjnego dla powódki oraz prowadzonej przez nią klasy integracyjnej, co było niezmiernie trudne pod kątem dostosowania harmonogramu zajęć do różnorodnych oczekiwań i sytuacji życiowych dużej grupy nauczycieli zatrudnionych w pozwanej placówce, tym bardziej, że w tej kwestii powódka wielokrotnie zmieniała zdanie odnośnie satysfakcjonującego ją wymiaru czasu pracy, raz wnosząc o przyznanie jej w danym dniu konkretnych godzin lekcyjnych, a następnie o ich odebranie. W ciągu roku szkolnego, powódka potrafiła wносить 13-14 razy o zmianę planu lekcji, a jej prośby w tym zakresie w miarę możliwości były uwzględniane przez Dyrektora Szkoły (pismo z dnia 01 września 2011 r. k. 142, pismo z dnia 09 czerwca 2011 r. k. 137 – dokumentacja zgromadzona w aktach osobowych powódki, zeznania świadka M. H. k. 202-206, zeznania świadka A. R. k. 204-206, zeznania świadka E. D. k. 206-210 tom II a.s., zeznania świadka M. S. (2) k. 475-480, zeznania świadka M. O. (1) k. 482-484, zeznania świadka J. K. k. 486-490, zeznania powódki k. 576, tom III a.s.).

W okresie od dnia 01 września 2011 r. do dnia 26 marca 2012 r. powódka nieprzerwanie korzystała z przywilejów przysługujących karmiącym matkom. Z uwagi na fakt, że w dniu 20 lutego 2012 r. dziecko powódki ukończyło 12 miesięcy, pozwana zwróciła się do niej z prośbą o dostarczenie aktualnego zaświadczenia lekarskiego wskazującego na to, że powódka nadal karmi dziecko piersią. Na powyższą prośbę powódka nie udzieliła w stosownym czasie żadnej odpowiedzi (zaświadczenie z dnia 09 sierpnia 2011 r. k. 1, pismo z dnia 26 marca 2012 r. k. 2 - załączniki do pisma z dnia 31 marca 2014 r., k. 306, tom II a.s.).

Od dnia 01 września 2011 r. powódka podjęła pracę w Zespole Szkół Nr (...) w W. na stanowiskach nauczyciela informatyki oraz rektora. Zgodę na objęcie stanowiska rektora powódka wyraziła jeszcze w trakcie urlopu macierzyńskiego, w skierowanych do pozwanej pismach z dnia 01 lipca 2011 r. oraz 30 sierpnia 2011 r., a następnie potwierdziła ją ustnie w obecności Dyrektora i Wicedyrektora Szkoły jeszcze przed rozpoczęciem roku szkolnego 2011/2012. Funkcję rektora powódka pełniła przez okres 4 miesięcy, a mianowicie od września do grudnia 2011 r. i w tym czasie nigdy nie zgłaszała do Dyrekcji Szkoły żadnych zastrzeżeń, co do powyższego zatrudnienia. Pomimo tego, powódka wniosła skargę do Państwowej Inspekcji Pracy, zaprzeczając okoliczności, iż kiedykolwiek wyraziła zgodę na zatrudnienie jej w powyższym charakterze (pisma powódki z dnia 01 lipca 2011 r. oraz z dnia 30 sierpnia 2011 r. – załączniki do odpowiedzi na pozew k. 49, 50-51 zbindowanych załączników).

W dniu 02 stycznia 2012 r. w Zespole Szkół Nr (...) w W. miał miejsce incydent z udziałem powódki. Około godziny 15:30 Dyrektor Szkoły M. S. (1) poprosiła powódkę do swojego gabinetu, ponieważ powódka wyprosiła z zajęć reedukacji troje uczniów, z uwagi na brak zeszytów ćwiczeń, w związku, z czym jedno z dzieci opuściło teren szkoły pomimo tego, że powinno zostać pod opieką szkoły. Powyższe spotkanie zostało zainicjowane na skutek zgłoszenia zaistniałej sytuacji przez jedną z uczennic, która została wyproszona przez powódkę z sali, a następnie zgłosiła zdarzenie wychowawcy klasy. Podczas rozmowy obecna była wicedyrektor szkoły E. D.. Po omówieniu powyższego tematu, Dyrektor Szkoły chciała zakończyć rozmowę, jednakże powódka poprosiła ją o omówienie hospitacji, która miała miejsce tego samego dnia. Hospitacja wynikała z wniosku powódki o dokonanie oceny jej pracy. Dyrektor wyraziła zgodę na omówienie hospitacji. W trakcie rozmowy z powódką, M. S. (1) zauważyła dyktafon i zadała powódce pytanie, czy rozmowa jest przez nią nagrywana. Na zadane pytanie, powódka odpowiedziała, że źle się czuje. Dyrektor zapytała powódkę, czy wezwać karetkę. Powódka poprosiła pozwaną, aby ta zawiadomiła pogotowie dopiero po przyjeździe jej męża, do którego wykonała telefon. W momencie jego przyjeźścia, powódka przekazała mu dyktafon, czego świadkiem była wicedyrektor E. D.. Dyrektor ponownie zaproponowała, aby wezwać pogotowie, przy czym mąż powódki kazał to zrobić. Obecna w pracy kierownik gospodarcza M. O. (1) o godzinie 16:14 wezwała pogotowie, które wkrótce nadjechało. Po przybyciu karetki, ratownik medyczny zaaplikował powódce zastrzyk uspokajający, nie podając jej żadnych leków. Ratownik powiedział, że wkrótce powódka powinna poczuć się lepiej w związku, z czym będzie mogła wrócić do domu. Wskazał, także że na jej prośbę może ją zawieźć na izbę przyjęć, skąd i tak

zostanie odesłana do domu. Powódka nie potrafiła samodzielnie podjąć decyzji i w tej kwestii kilkakrotnie radziła się męża. Ostatecznie R. H. postanowiła, że pojedzie na izbę przyjęć. Z budynku szkoły wyszła samodzielnie przy asekuracji ratownika. W momencie kiedy pogotowie zabierało powódkę szkoły, E. D. uczestnicząca w powyższym zdarzeniu zwróciła się do męża powódki z prośbą o odłożenie dzienników, które dała mu do potrzymania. Mąż powódki odłożył dzienniki, a następnie poinformował Wicedyrektor Szkoły, że jeżeli ocena z pracy powódki nie będzie dobra, to skieruje sprawę do sądu. W wyniku przeprowadzonych u powódki badań w M. Szpitalu (...) w W. rozpoznano u niej nie określone zaburzenia nerwicowe. W tym samym dniu, powódka została wypisana do domu (pismo z dnia 13 października 2011 r. k. 3, karta informacyjna izby przyjęć k. 4, notatka służbowa z dnia 01 stycznia 2012 r. k. 93 - załączniki do pisma z dnia 31 marca 2014 r., zeznania świadka M. H. k. 202-206, zeznania świadka E. D. k. 206-210, tom II a.s., zeznania powódki k. 576, tom III a.s.)

Z uwagi na fakt, że powódka zgłosiła powyższe zdarzenie, jako wypadek przy pracy, w dniu 09 stycznia 2012 r., pozwana powołała zespół powypadkowy w składzie: M. S. (3) – starszego inspektora pracy oraz A. R. – nauczyciela. Zespół powypadkowy podjął działania w celu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, jednak protokół nie został sporządzony w obowiązującym 14-dniowym terminie z powodu tego, że komisja powypadkowa wystąpiła do lekarza z prośbą o pomoc w stwierdzeniu, czy wypadek R. H. w świetle obowiązującego prawa wywołał u niej jakikolwiek uraz. Zespół powypadkowy w dniu 06 lutego 2012 r. sporządził protokół powypadkowy, który w dniu 10 lutego 2012 r. został zatwierdzony przez pracodawcę i dostarczony poszkodowanej. Zdarzenie z dnia 02 stycznia 2012 r., jakiemu uległa powódka nie zostało uznane za wypadek przy pracy. W związku z powyższym, powódka skierowała skargę do Państwowej Inspekcji Pracy w W. – Inspektoratu Pracy w W., który w dniach 01-03 lutego, 23-24 lutego, 28-29 lutego oraz 02 marca 2012 r. przeprowadził szczegółową kontrolę u pozwanej. Po przeprowadzonej kontroli pozwana otrzymała następujące zalecenia: zatrudnienie powódki na stanowisku pracy uzgodnionym w umowie o pracę, tj. nauczyciela informatyki, ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku, w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą pracownika, kierowanie pracownika na kontrolne badania lekarskie w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, określenia w karcie szkolenia wstępnego stanowiska pracy, na którym został udzielony instruktaż stanowiskowy, poddanie powódki szkoleniu okresowemu z bhp. Powyższe zalecenia zostały wykonane w obowiązującym terminie. Wobec braku podstaw do stwierdzenia wypadku przy pracy oraz w związku z niewłaściwym w ocenie powódki wykonywaniem obowiązków przez pracodawcę, powódka zainicjowała postępowanie przygotowawcze przed Prokuraturą Rejonową dla Warszawy Pragi –Południe w Warszawie, które było prowadzone pod sygn. akt III Kp 1676/12 i zostało umorzone z powodu braku znamion przestępstwa. Na postanowienie o umorzeniu postępowania powódka wniosła zażalenie. Postanowieniem z dnia 15 kwietnia 2014 r. Prokuratura Rejonowa Warszawa Praga-Południe w Warszawie umorzyła śledztwo w sprawie zawiadomienia powódki, dotyczącego przekroczenia uprawnień i niedopełnienia obowiązków służbowych przez funkcjonariusza publicznego (wystąpienie k. 5-6, protokół kontroli k. 7-16 - załączniki do pisma z dnia 31 marca 2014 r., postanowienie z dnia 15 kwietnia 2014 r. k. 152-155, tom I a.s.).

W okresach od dnia 03 stycznia 2012 r. do dnia 13 stycznia 2012 r., od dnia 30 stycznia 2012 r. do dnia 29 lutego 2012 r., od dnia 16 marca 2012 r. do dnia 19 marca 2012 r., od dnia 21 marca 2012 r. do dnia 23 marca 2012 r., od dnia 13 kwietnia 2012 r. do dnia 16 kwietnia 2012 r., a także w dniach 10 i 17 grudnia 2012 r. powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich. Ponadto w okresach od dnia 01 marca 2012 r. do dnia 22 marca 2012 r., od dnia 02 kwietnia 2012 r. do dnia 23 kwietnia 2012 r., w dniu 21 maja 2012 r. oraz od dnia 20 czerwca 2012 r. do dnia 22 czerwca 2012 r. powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym, natomiast w okresie od dnia 12 grudnia 2012 r. do dnia 19 grudnia 2012 r. powódka wykorzystała dni wolne od pracy w celu sprawowania opieki nad dzieckiem. Z uwagi na długie okresy nieobecności powódki w pracy, które miały miejsce po jej powrocie z urlopu macierzyńskiego, doszło do wystąpienia braków w realizowanej przez nią podstawie programowej. Wynikało to z faktu, że nie zawsze Dyrektor Szkoły miała możliwość zorganizowania zastępstwa doraźnego w sytuacji, kiedy powódka o swojej nieobecności informowała przełożonego wówczas, gdy była już na zwolnieniu lekarskim. W tym względzie, aby pomóc powódce w nadrobieniu zaległości, jak również w celu zwrócenia się do organu prowadzącego z prośbą o pozwolenie na dodanie dodatkowych lekcji informatyki w obecnych klasach trzecich, Dyrektor Szkoły M. S. (1) poprosiła o analizę realizacji podstawy programowej doradcę metodycznego z zakresu informatyki z (...) Centrum (...) i (...) w W..

Doradca metodyczny przedstawił swoje obserwacje i zalecenia w opinii o stopniu realizacji podstawy programowej z informatyki w klasach III Gimnazjum nr (...) w W., wskazując na konieczność zorganizowania dodatkowych lekcji z zakresu informatyki. Jednocześnie z uwagi na to, że w czasie usprawiedliwionych nieobecności powódki w pracy, zastępstwo za powódkę pełnili inni nauczyciele, posiadający wymagane kwalifikacje m.in. J. K., Dyrektor Szkoły jednorazowo poprosiła powódkę, aby przy wystawianiu ocen końcowo-rocznych uwzględniła opinię na temat uczniów nauczycieli zastępujących ją przez znaczny czas w okresie semestru. Prośba o przeprowadzenie ww. konsultacji miała na celu dokonanie możliwie jak najbardziej obiektywnej i sprawiedliwej oceny pracy uczniów w czasie roku szkolnego, w tych okresach czasu, w których powódka była nieobecna z uwagi na chorobę, urlop wypoczynkowy bądź opiekę nad dzieckiem. W pozwanej Szkole zdarza się często tak, że również inni nauczyciele konsultują wystawianie ocen końcowych np. z pedagogiem wspomagającym, który bardzo często uczestniczy w prowadzonych przez nich zajęciach (karta obserwacji lekcji k. 52-57, opinia o stopniu realizacji podstawy programowej z informatyki w klasach III Gimnazjum nr (...) sporządzona przez D. S. doradcę metodycznego w zakresie informatyki k. 58-63, pismo z dnia 09 maja 2012 r. k. 64, pismo z dnia 10 maja 2012 r. - załączniki do pisma z dnia 31 marca 2014 r. k. 70-71, zeznania świadka A. K. (1) k. 116-117, zeznania świadka M. H. k. 202-204, zeznania świadka A. R. k. 204-206, zeznania świadka E. D. k. 206-210 tom II a.s., zeznania świadka J. K. k. 486-490, tom III a.s.).

W dniu 31 sierpnia 2012 r. powódka wystąpiła do Dyrektora Szkoły M. S. (1) z wnioskiem o obniżenie jej wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186<sup>7</sup> k.p. zgodnie, z którym pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mogłyby korzystać z takiego urlopu. W odpowiedzi na powyższy wniosek, pozwana w dniu 03 września 2013 r. wyraziła powódce zgodę na obniżenie jej wymiaru czasu pracy wobec, czego strony podpisały w tym przedmiocie stosowne porozumienie, zmieniające warunki pracy i płacy na czas określony 1 roku, tj. od dnia 31 sierpnia 2013 r. Następnie dnia 22 kwietnia 2013 r., powódka otrzymała odwołanie z urlopu wychowawczego w trybie art. 186<sup>2</sup> § 2 k.p. wraz z obowiązkiem stawienia się w pracy w dniu 26 kwietnia 2013 r. Skierowanie do powódki wskazanego powyżej pisma było wynikiem pomyłki, jaka miała miejsce na skutek ciągłego zmieniania przez powódkę zdania na temat oczekiwanych warunków pracy. W powyższej kwestii powódka skierowała także skargę do Okręgowego Inspektoratu Pracy w W., który przeprowadził kontrolę w zakresie zagadnień związanych z prawną ochroną pracy, w tym w zakresie naruszenia przez pracodawcę przepisów związanych z rodzicielstwem oraz bezpieczeństwem i higieną pracy. W wyniku kontroli ustalono, że w dniu 30 kwietnia 2013 r. Dyrektor Zespołu Szkół nr (...) M. S. (1) anulowała skierowane do powódki wcześniej oświadczenia i przywróciła jej wymiar czasu pracy określony we wniosku z dnia 31 sierpnia 2012 r.. Ostatecznie ustalono, że wymiar czasu pracy powódki będzie wynosić: dla gimnazjum w okresie do dnia 28 czerwca 2013 r. – 7,65/18, a od dnia 29 czerwca do dnia 31 sierpnia 2013 r. – 6/18, natomiast dla liceum w okresie do dnia 28 czerwca 2013 r. – 6,5/18, a od dnia 29 czerwca do dnia 31 sierpnia 2013 r. – 4/18 etatu (pismo z dnia 15 lipca 2013 r. k. 26, pismo z dnia 26 marca 2012 r. k. 51 - załączniki do pisma z dnia 31 marca 2014 r., zeznania świadka M. H. k. 202-204 tom II a.s., zeznania pozwanej k. 576-578, tom III a.s.).

W roku szkolnym 2011/2012 przydzielono powódce 2, 3 godziny nauczania indywidualnego zgodnie z potrzebami uczniów. W okresie od dnia 24 września 2012 r. do dnia 28 czerwca 2013 r. pozwana przyznała powódce 1 godzinę nauczania indywidualnego z zakresu technologii informatycznej dla uczennicy klasy II C liceum - P. S., w okresie od dnia 08 października 2012 r. do dnia 28 czerwca 2013 r. 0,5 godziny nauczania indywidualnego z zakresu technologii informatycznej dla uczennicy klasy II A - N. Z., w okresie od dnia 11 lutego 2013 r. do dnia 28 czerwca 2013 r. 1 godzinę nauczania indywidualnego z zakresu fizyki dla ucznia klasy (...) Gimnazjum - D. B., w okresie od dnia 25 lutego 2013 r. do dnia 28 czerwca 2013 r. 0,5 godziny nauczania indywidualnego z zakresu fizyki dla ucznia klasy II D Gimnazjum - P. T., w okresie od dnia 25 lutego 2013 r. do dnia 28 czerwca 2013 r. 1/3 godziny nauczania indywidualnego z zakresu informatyki dla ucznia klasy II D Gimnazjum - P. T., od dnia 04 marca 2013 r. do dnia 28 czerwca 2013 r. 0,5 godziny nauczania indywidualnego z zakresu technologii informatycznej dla ucznia klasy II C - J. O., od dnia 10 kwietnia 2013 r. do dnia 28 czerwca 2013 r. 0,5 godziny nauczania indywidualnego z zakresu fizyki dla ucznia klasy II D Gimnazjum - P. T., od dnia 03 czerwca 2013 r. do dnia 28 czerwca 2013 r. 1 godzinę nauczania indywidualnego z zakresu technologii informatycznej dla ucznia klasy II C - M. W. oraz w okresie od dnia 10 lutego 2014 r. do dnia 27 czerwca 2014 r. 1 godzinę nauczania indywidualnego z zakresu fizyki, 1 godzinę nauczania indywidualnego z zakresu geografii oraz



2 godziny nauczania indywidualnego z zakresu matematyki dla ucznia klasy I A Gimnazjum - D. W.. W pozwanej placówce każdorazowo decyzja w przedmiocie przyznania danemu nauczycielowi konkretnej liczby godzin nauczania indywidualnego jest dostosowywana przez Dyrektora Szkoły do potrzeb dziecka z orzeczeniem o niepełnosprawności oraz do kompetencji nauczyciela. W tym względzie bez znaczenia pozostaje fakt ile dany nauczyciel ma przydzielonych godzin z zakresu indywidualnego nauczania. W tym zakresie Dyrektor Szkoły musi bowiem przestrzegać ściśle określonych procedur. Ponadto nauczanie indywidualne trwa około 12 godzin i zawsze pierwsze są te godziny, które są związane z egzaminem gimnazjalnym, czyli polski, matematyka, przedmioty przyrodnicze, historia i wos oraz język obcy. W przypadku informatyki jest to wyłącznie jedna lub dwie godziny tygodniowo. Normalna była również sytuacja, że jeden nauczyciel ma nauczanie indywidualne, a drugi z klasą. Tak było np. w przypadku nauczycielki M. S. (4), która prowadziła klasę, a przy tym nie miała nauczania indywidualnego. Z tego względu nauczyciele mają różną ilość godzin indywidualnych w zależności od roku szkolnego. Nauczyciel nie może mieć także więcej niż 27 godzin nauczania indywidualnego. Z kolei za sporządzenie planu dyżurów odpowiedzialna jest nauczycielka A. R., która dokonuje stosownych wyliczeń pod kątem tego ile minut dyżuru ma każdy nauczyciel. Pod tym względem powódka nie miała więcej dyżurów niż pozostali nauczyciele zatrudnieni u pozwanej. Jednocześnie plan dyżurów był tak układany, aby powódka nie musiała pracować w okresie ferii świątecznych, zimowych i wiosennych, co budziło sprzeciw pozostałych nauczycieli. Ponadto celem zdyscyplinowania kadry nauczycielskiej w związku z częstym spóźnianiem się nauczycieli na lekcje, M. S. (1) wprowadziła ogólny wymóg poświadczania przez nich zastępstw w razie usprawiedliwionej nieobecności konkretnej osoby (pisma porządkowe k. 81-87 - załączniki do pisma z dnia 31 marca 2014 r., zeznania świadka A. R. k. 204-206, zeznania świadka E. D. k. 206-210, notatka z dnia 19 listopada 2012 r. k. 301-305, tom II a.s., zeznania świadka M. S. (2) k. 475-480, zeznania świadka M. S. (4) k. 480-482, zeznania świadka J. K. k. 486-490, zeznania świadka A. S. k. 553-556, zeznania powódki k. 576-578, zeznania pozwanej k. 576-578, tom III a.s.).

W dniu 16 maja 2012 r. powódka zwróciła się do pozwanej z prośbą o wyrażenie zgody na uczestnictwo przez nią w konferencji organizowanej dla nauczycieli informatyki pt. „W jaki sposób realizować podstawę programową z informatyki w zakresie podstawowym w wymiarze 30 godzin”. Konferencja miała odbyć się w dniu 17 maja 2012 r. o godzinie 15:00, a więc w godzinach pracy powódki. Z uwagi na powyższą okoliczność, Dyrektor Szkoły odmówiła powódce zgody na uczestnictwo w ww. konferencji, albowiem powódka zbyt późno powiadomiła ją o powyższym fakcie, choć mogła to uczynić wcześniej z uwagi na to, że harmonogram konferencji przewidywał możliwość uczestnictwa w zajęciach również w dniach 15 maja 2012 r. o godzinie 14:00 oraz w dniu 16 maja 2012 r. o godzinie 16:00, co nie zakłóciłoby pracy szkoły. Jednocześnie Dyrektor Szkoły zwróciła się do powódki z prośbą o wcześniejsze informowanie ją o planowanych szkoleniach, warsztatach i konferencjach, tak aby można było do nich dostosować plan pracy szkoły oraz zadbać o bezpieczeństwo uczniów w czasie nieobecności powódki w pracy. M. S. (1) odmówiła powódce także udziału w programie „Ekonomia na co dzień”, gdyż powódka nie omówiła celu programu, jego zakresu, jak również sposobu jego przeprowadzenia. Jak wynikało natomiast z informacji przedstawionej Dyrektorem Szkoły, warunkiem uczestniczenia powódki w tym programie była jego realizacja z uczniami w szkole i wykorzystanie podczas zajęć z uczniami otrzymanych materiałów. Ponadto z uwagi na brak środków na opłacenie dodatkowych godzin na realizację ww. programu, Dyrektor Szkoły nie wyraziła zgody na udział powódki w tym programie (pismo powódki z dnia 16 maja 2012 r. k. 79-80 - załączniki do pisma z dnia 31 marca 2014 r., zeznania świadka E. D. k. 206-210, tom II a.s., zeznania pozwanej k. 576-578, tom III a.s.).

W dniu 24 maja 2012 r. Dyrektor Szkoły przeprowadziła na lekcji informatyki prowadzonej przez powódkę niezapowiedzianą hospitację. Przyczyną przeprowadzenia powyższej hospitacji było stwierdzenie uszkodzenia jednego z komputerów w pracowni komputerowej oraz próba ustalenia sprawcy, albowiem poszczególne komputery były przypisane do konkretnych uczniów. Za powyższą pracownię komputerową odpowiadała powódka, która zresztą sama bardzo często zgłaszała Dyrektora Szkoły zaistniałe uszkodzenia sprzętu. Nauczycielka, która zgłosiła uszkodzenie w dniu 24 maja 2012 r. stwierdziła, że stało się to w dniu poprzednim, najprawdopodobniej po 5 lekcji. W związku z tym przeprowadziła rozmowy z uczniami wszystkich klas, które tego dnia miały lekcje informatyki i ustaliła, że we wszystkich klasach lekcje tego dnia prowadziła powódka. Nie udało się natomiast dokładnie ustalić podczas której lekcji mogło dojść do uszkodzenia komputera oraz kto mógł to zrobić. Z informacji uzyskanych od uczniów wynikało

bowiem, że tego dnia grali oni w gry komputerowe, a nauczycielka nie realizowała żadnego tematu lekcji. Z uwagi na powyższe okoliczności, Dyrektor Szkoły postanowiła przeprowadzić na lekcji powódki powyższą hospitację. W tym celu, w trakcie lekcji prowadzonej przez R. H., Dyrektor Szkoły weszła do klasy wraz z osobą odpowiedzialną za konserwację sprzętu i kierowniczką administracji. Powyższa hospitacja nie miała jednak na celu kontroli pracy powódki, a jedynie ustalenie sprawy zdarzenia z dnia 23 maja 2012 r. (notatka służbowa z dnia 29 maja 2012 r. k. 97 - załączniki do pisma z dnia 31 marca 2014 r., zeznania świadka E. D. k. 206-210, tom II a.s.).

W styczniu 2013 r. po przydzieleniu powódce zajęć indywidualnych dla ucznia z orzeczeniem o potrzebie indywidualnego nauczania, powódka poinformowała Wicedyrektor Szkoły E. D. o tym, że powyższe zajęcia będą odbywać się o godzinie 7 rano, ponieważ jest to jedyna odpowiadająca jej godzina. Powódka wskazała również, że powyższą kwestię uzgodniła z mamą ucznia, która wyraziła na to zgodę. Następnego dnia wychowawca klasy poinformowała Wicedyrektor Szkoły o tym, że mama ucznia nie rozmawiała z powódką na temat zajęć, które miałyby odbywać się o godzinie 7 rano, gdyż jej syn ma problemy ze wstawaniem na 8 lub 9, a co dopiero na 7 rano. Poza tym sprawia on problemy wychowawcze. Od tej pory E. D., prowadziła rozmowy z powódką wyłącznie w obecności Dyrektora Szkoły M. S. (1) (notatka służbowa z dnia 25 stycznia 2013 r. k. 231, tom II a.s.).

W pierwszym semestrze roku szkolnego 2012/2013 pojawiły się kolejne problemy podczas lekcji technologii informacyjnej, które były prowadzone przez powódkę w klasie II A Liceum Ogólnokształcącego w Zespole Szkół nr (...) w W.. Powyższe informacje zostały zgłoszone ustnie do Dyrektora Szkoły przez wychowawcę klasy II A A. Z. w dniu 19 listopada 2012 r., która poinformowała swoją przełożoną o tym, że uczniowie skarżą się na to, że lekcje nie są realizowane przez nauczyciela, natomiast uczeń, który bardziej rozumie treści programowe, uczy pozostałych uczniów. Jednocześnie w dniu 20 listopada 2012 r. od uczniów Liceum klasy I A oraz II A do Dyrektora Szkoły wpłynęło pismo, w którym uczniowie zwrócili się z prośbą o zmianę sposobu nauczania i traktowania uczniów na lekcji technologii informacyjnej, prowadzonej przez powódkę. W treści powyższego pisma uczniowie zarzucili powódce unoszenie głosu w przypadku bezradności wobec pytań od uczniów, brak wiedzy nauczyciela na temat lekcji oraz przerabianie materiału przez uczniów samodzielnie, proszenie uczniów, by wytłumaczyli innym materiał przerobiony na lekcji, zadawanie prac domowych, które nie były przerabiane na lekcji, wobec czego uczniowie nie mieli możliwości ich odrobienia, brak zdecydowania, jeżeli chodzi o zadawane zadania, dokonywanie ocen nieadekwatnych do znajomości obsługi programu, wystawianie ocen za sytuacje, na które uczniowie nie mieli wpływu, np. stan techniczny komputera, nieznanie oprogramowania i ignorowanie próśb uczniów, a także załatwianie swoich spraw podczas lekcji. Prośba o interwencję została podpisana przez nieznaną z nazwiska i imienia uczniów klasy II A i I A (postanowienie z dnia 02 lipca 2013 r. k. 31-42, zeznania świadka M. S. (2) k. 475-480, tom III a.s.).

W dniu 17 kwietnia 2013 r. A. Z. złożyła na ręce Dyrektora Szkoły notatkę, zawierającą informację na temat rozmowy telefonicznej z ojcem uczennicy klasy II A Liceum Ogólnokształcącego - M. M.. Z relacji ojca uczennicy wynikało bowiem, że powódka chcąc dowiedzieć się o przyczynie nieobecności uczennicy w szkole od dwóch uczniów, wypowiedziała słowa komentujące miejsce jej hospitalizacji wskazując, że: „uczennica pewnie jest w psychiatryku i już dawno powinna tam być i leczyć się, bo jest wariatką”. W dniu 18 kwietnia 2013 r. B. M., ojciec uczennicy M. M. złożył na powódkę oficjalną skargę do Dyrektora Szkoły, zarzucając nauczycielce naruszenie godności osobistej jej córki poprzez popełnienie przestępstwa zniewagi oraz narażenie na rozstrój zdrowia spowodowany rozsiewaniem plotek, podejmowaniem prób ośmieszenia, sugerowaniem choroby psychicznej, a także publicznym wyśmiewaniem jej córki. W związku z zaistniałą sytuacją, Dyrektor Szkoły podjęła działania celem wyjaśnienia zarzutów kierowanych w stosunku do osoby powódki. W tym celu w dniu 28 listopada 2013 r. poleciła uczestnictwo w lekcji technologii informacyjnej, prowadzonej przez powódkę w klasie II A pedagogowi szkolnemu M. K.. Ponadto Dyrektor Szkoły zleciła A. Z. przeprowadzenie anonimowej ankiety dotyczącej lekcji informatyki w klasie I A oraz technologii informacyjnej w klasie II A. Pytania w ankiecie były identyczne z zarzutami, jakie pojawiły się w piśmie od uczniów klasy I A i II A. W związku z niekorzystnymi dla powódki wynikami ankiety, pod kątem oceny powódki, jako nauczyciela i pedagoga, powódka na swoją obronę zaczęła tłumaczyć A. Z., że uczniowie źle się zachowują podczas lekcji wobec, czego współpraca z nimi nie przebiega pomyślnie. W trakcie rozmowy z powódką, Dyrektor Szkoły wskazała R. H., że w przypadku powtórzenia się skarg uczniów klasy II A lub ich rodziców oraz braku poprawy relacji

z uczniami istnieje możliwość złożenia przez nią wniosku o wszczęcie postępowania wyjaśniającego do Wojewody (...) (postanowienie z dnia 02 lipca 2013 r. k. 31-42, skarga z dnia 18 kwietnia 2013 r. k. 88, notatka służbowa z dnia 18 kwietnia 2013 r. k. 89, notatka służbowa z dnia 17 kwietnia 2013 r. k. 90, notatka k. 91- załączniki do pisma z dnia 31 marca 2014 r., zeznania świadka L. S. k. 117-119, zeznania świadka E. D. k. 206-210, tom II a.s.).

Z uwagi na liczne skargi uczniów klasy II A XXVI Liceum Ogólnokształcącego dotyczące pracy oraz ich wzajemnych relacji z nauczycielką R. H., M. S. (1) zdecydowała się skierować sprawę do Zastępcy Rzecznika Dyscyplinarnego dla Komisji Dyscyplinarnej dla Nauczycieli przy Wojewodzie (...), który po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, umorzył postępowanie w sprawie powódki obwinionej o stosowanie przemocy psychicznej w stosunku do uczniów, naruszanie ich godności osobistej, nieetyczne zachowanie i wykorzystywanie zależności w relacjach uczeń-nauczyciel, wskazując, że czynności wyjaśniające nie potwierdziły popełnienia przez nauczyciela zarzucanego mu przewinienia w rozumieniu art. 6 ustawy – Karta Nauczyciela. Jednakże w związku z sytuacją, jaka zaistniała pomiędzy powódką, a uczniami klasy II A, w odpowiedzi na liczne prośby pisemne i ustne kierowane przez uczniów i ich rodziców, Dyrektor Szkoły dla dobra uczniów postanowiła zamienić powódce klasę II A XXVI LO na klasę integracyjną II C Gimnazjum nr (...), o czym powódka została poinformowana w dniu 06 maja 2013 r. Dokonując powyższej zamiany, Dyrektor Szkoły miała na uwadze fakt, że powódka posiada ukończone studia podyplomowe z zakresu oligofrenopedagogiki oraz pedagogiki leczniczej wobec, czego może prowadzić klasę integracyjną. Równocześnie w tym czasie, Wicedyrektor Szkoły, E. D., odpowiedzialna za ustalanie planów zajęć, poinformowała powódkę, że w poniedziałki będzie zaczynała pracę godzinę wcześniej, przy czym dni jej pracy nie uległy zmianie. Powyższe było związane z zakończeniem nauki przez uczniów klas maturalnych, co dotyczyło większości nauczycieli. Jednocześnie w dniu 06 maja 2013 r. tygodniowy plan lekcji został pozytywnie zaopiniowany większością głosów nauczycieli Zespołu Szkół Nr (...) w W., przy jednym głosie sprzeciwu (postanowienie z dnia 02 lipca 2013 r. k. 31-42, pismo z dnia 23 maja 2013 r. k. 103-104 - załączniki do pisma z dnia 31 marca 2014 r., zeznania świadka L. S. k. 201-201, zeznania świadka E. D. k. 206-210 tom II a.s., zeznania świadka J. K. k. 486-490, zeznania pozwanej k. 576-578, tom III a.s.).

Powódka jest członkiem Związku Nauczycielstwa Polskiego. W ramach powyższego członkostwa, powódka wielokrotnie składała skargi na Dyrektora Szkoły M. S. (1), wskazując, że jest przez nią szykanowana m.in. poprzez pomijanie jej osoby w ramach godzin przydzielanych z zakresu nauczania indywidualnego, dokonywanie w niezapowiedzianych terminach hospitacji prowadzonych przez nią zajęć, a także izolowanie jej od środowiska nauczycielskiego. Powódka wskazywała, że w jej ocenie jest to przejaw nierównego traktowania w zatrudnieniu, co dotyczy w szczególności nauczycieli należących do Związku Nauczycielstwa Polskiego, którzy są np. częściej typowani do zwolnień od osób nie należących do ZNP. Od samego początku zatrudnienia w pozwanej placówce, powódka była osobą konfliktową, a współpraca z nią była bardzo trudna. W pozwanej szkole często dochodziło do sytuacji konfliktowych z udziałem powódki, pozwanej oraz pozostałych nauczycieli, które niejednokrotnie były powodowane przez powódkę. Powódka potrafiła bowiem zwracać innym nauczycielom uwagę w obecności uczniów, jak również zwracała się do nich w sposób arogancki. Taka sytuacja miała np. miejsce w dniu 04 marca 2013 r. na 3 godzinie lekcyjnej w sali nr 309, kiedy powódka w sposób niekulturalny wyprosiła z sali innego nauczyciela M. S. (2), który w tym czasie prowadził tam zajęcia indywidualne z jedną z uczennic. Powódka nie zważając na obecność w sali osób trzecich, użyła do nauczyciela następującego sformułowania: „to jest moja sala i nie ma Pan prawa prowadzić tu zajęć”. Nauczyciel wyproszony z sali próbował w sposób polubowny wyjaśnić zaistniałą sytuację u kierownika administracji, jednak nawet wówczas powódka stwierdziła, że nie życzy sobie, aby inni nauczyciele przebywali w sali, w której znajdują się jej prywatne rzeczy, oskarżając konkretne osoby, w tym m.in. M. S. (2) i kierownik gospodarczą M. O. (1), o ich kradzież. Powódka wielokrotnie także nagrywała dyktafonem rozmowy z pozwaną, tak aby później móc formułować przeciwko niej określone zarzuty (zeznania świadka Z. I. k. 113-116, zeznania świadka L. S. k. 201-202 tom I a.s., notatka służbowa z dnia 29 maja 2013 r. k. 102 - załączniki do pisma z dnia 31 marca 2014 r., zeznania świadka M. S. (2) k. 475-480, zeznania świadka M. O. (1) k. 482-484 tom III a.s.).

Na powódkę wpływały również liczne skargi od rodziców i uczniów, dotyczące także tego, że powódka nie realizuje podstawy programowej, zaś w trakcie lekcji wychodzi i rozmawia przez telefon, zamiast prowadzić zajęcia, że

spóźnia się na lekcje, a także, że bardzo często wyprasza uczniów z sali. Zdarzały się również sytuacje, że uczniowie odwoływali się od wystawionych przez nią ocen na koniec roku szkolnego, wskazując, że zostały one wystawione w sposób niesprawiedliwy. Taka sytuacja dotyczyła m.in. uczennicy klasy II D N. S., której powódka wystawiła ocenę semestralną dopuszczającą pomimo tego, że z ocen cząstkowych wychodziła jej ocena dobra. Swoje stanowisko w tej kwestii powódka uzasadniała znaczną liczbą nieobecności uczennicy, które jednak były usprawiedliwione z uwagi na konieczność rehabilitacji dziewczynki. W tej sytuacji, Dyrektor Szkoły poprosiła również powódkę o wyznaczenie dla uczennicy dodatkowego terminu zaliczenia zajęć, jednak powódka uczyniła to ze znacznym opóźnieniem, a nadto w tym dniu kiedy uczennica miała zaliczać przedmiot, udała się na zwolnienie lekarskie. Powyższe spowodowało, że ocena została wystawiona z niekorzyścią dla uczennicy, pomimo tego, że na 30 dni przed wystawieniem oceny końcowej, rodzic oraz uczeń powinien zostać poinformowany o propozycji oceny końcowej dziecka (notatka służbowa z dnia 09 stycznia 2012 r. – k. 96 - załączniki do pisma z dnia 31 marca 2014 r., zeznania świadka A. R. k. 204-206, tom II a.s., zeznania świadka M. S. (2) k. 475-480, zeznania świadka J. K. k. 486-490, zeznania świadka A. S. k. 553-556 tom III a.s.)

Wszelkie uwagi do pracy powódki, Dyrektor Szkoły przedstawiała jej na indywidualnych spotkaniach, w których brała udział również Wicedyrektor Szkoły E. D.. W trakcie tych spotkań, Dyrektor Szkoły przedstawiała powódce zastrzeżenia, jakie ma do jej pracy, a także poruszała normalne sprawy z życia szkoły oraz pracy nauczyciela. Powódka w sposób nerwowy odnosiła się do uwag Dyrektora Szkoły, pomimo tego, że M. S. (1) nie odnosiła się do niej w sposób niewłaściwy. W rozmowach z innymi nauczycielami, Dyrektor Szkoły skarżyła się, że powódka utrudnia jej pracę m.in. poprzez częste zmiany planów lekcji, dyżurów, jak również częste i nagłe nieobecności w pracy. Powódka, jako jedyna nauczycielka w szkole, wykonująca pracę na pół etatu ma dwudniowy tydzień pracy, natomiast inni nauczyciele, pełniący swoje obowiązki w takim samym jak powódka wymiarze czasu pracy, mają trzydniowy tydzień pracy. Powódka bardzo często uchyla się także od uczestnictwa w obowiązkowych radach pedagogicznych oraz spotkaniach zespołu pedagogiczno-psychologicznego, tłumacząc się, że ma chore dziecko, musi iść do lekarza lub ma do załatwienia jakąś sprawę w sądzie, co powoduje oburzenie i niezadowolenie ze strony pozostałej kadry nauczycielskiej. Zdarza się także, że powódka podpisuje się na liście obecności, po czym na przerwie wychodzi, a następnie ma pretensje, co do podjętych na radzie decyzji. Takie sytuacje miały miejsce m.in. na radach, które odbyły się w czerwcu i sierpniu 2014 r. W trakcie roku szkolnego, powódka nie jest także zainteresowana uczestnictwem w radach szkoleniowych, organizowanych dla nauczycieli na terenie Szkoły. W sierpniu 2014 r. powódka odmówiła także udziału w egzaminach poprawkowych, pomimo tego, że została wytypowana do komisji egzaminacyjnej w czerwcu 2014 r. Miało to miejsce na kilka dni przed terminem egzaminu, wobec czego Dyrektor Szkoły znalazła się w trudnej sytuacji zorganizowania zastępstwa, albowiem Szkoła zatrudnia wyłącznie dwóch nauczycieli z zakresu fizyki, uprawnionych do przeprowadzenia egzaminu z czego jeden egzaminuje, a drugi zasiada w komisji. W związku z powyższym, M. S. (1) była zmuszona wybrać nauczyciela z pokrewnego przedmiotu. Pomimo powyższego zachowania powódki oraz zastrzeżeń, co do jej pracy, jak również licznych skarg składanych na powódkę przez uczniów oraz rodziców, a także faktu składania przez samą powódkę skarg na Dyrektora Szkoły, inicjując przeciwko niej różnorodne postępowania przed Państwowym Inspektoratem Pracy oraz Prokuraturą Rejonową, w 2013 r. M. S. (1) oceniła pracę powódki, jako dobrą. Pozwana nie lekceważyła także zgłaszanych przez powódkę problemów m.in. odnośnie niewłaściwego traktowania jej przez niektórych uczniów. Taka sytuacja miała np. miejsce w przypadku ucznia M. B., który w obraźliwy sposób odezwał się do powódki na lekcji. W tym zakresie Dyrektor Szkoły podjęła stosowne kroki, przeprowadzając z ww. uczniem rozmowę dyscyplinującą. Dyrektor Szkoły zawsze również starała się w miarę możliwości uwzględniać prośby powódki, a w szczególności te związane z organizacją jej czasu pracy (zeznania świadka A. R. k. 204-206, zeznania świadka E. D. k. 206-210, podanie z dnia 12 sierpnia 2014 r. k. 313 tom II a.s., zeznania świadka M. S. (2) k. 475-480, zeznania świadka M. S. (4) k. 480-481, zeznania świadka M. O. (1) k. 482-484, zeznania świadka A. K. (2) k. 484-486, zeznania świadka A. S. k. 553-556 tom III a.s.).

**Powyższy stan faktyczny** Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy w postaci zeznań stron postępowania, świadków, jak również dowodu z dokumentów zawartych w aktach sprawy oraz aktach osobowych powódki. Zdaniem Sądu w przeważającej mierze dowody zebrane w sprawie były spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniały, dlatego też nie było podstaw do podważenia ich mocy dowodowej. Dodatkowo rzetelność

tych dokumentów nie była kwestionowana przez strony postępowania, również Sąd z uwagi na wspomniane cechy nie znalazł podstaw do kwestionowania rzetelności tychże dowodów.

Przesłuchanym w sprawie stronom, tj. powódce R. H. (k. 576-578, tom III a.s.) i przedstawicielowi strony pozwanej Dyrektor pozwanej szkoły M. S. (1) (k. 576-578, tom III a.s.) oraz słuchanym w sprawie świadkom, Sąd zasadniczo dał wiarę. Strony różniły się jedynie, co do subiektywnych ocen poszczególnych zdarzeń, które zostały przywołane w toku procesu po to, by wykazać z jednej strony brak podstaw do wystawienia powódce negatywnej oceny, z drugiej zaś strony wskazując na niewłaściwe zachowanie R. H. względem pracodawcy oraz samych uczniów oraz niewłaściwe wykonywanie przez nią obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu zeznania powódki R. H. nastawione były głównie na obronę swojej sytuacji procesowej i naznaczone subiektywnymi odczuciami, co do faktów zaistniałych w pozwanej szkole. Powódka była przekonana o tym, że pozwana swoimi działaniami naruszała wobec niej zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie przyjmując przy tym żadnych słów krytyki w stosunku do swojej osoby. Przede wszystkim za niewiarygodne, Sąd uznał twierdzenia powódki, że nie miała miejsca sytuacja dotycząca wyśmiewania się z jednej z uczennic, jak również, że pozwana nie miała jakichkolwiek podstaw do formułowania wobec niej zarzutów pod kątem wykonywanej przez nią pracy. Jak bowiem w sposób oczywisty wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w pozwanej szkole często dochodziło do kłótni, powódka pozostawała w konflikcie zarówno z Dyrektorem Szkoły oraz z wieloma nauczycielami, a także z rodzicami niektórych uczniów. Z tego względu, twierdzenia powódki, odnośnie prawidłowego wykonywania przez nią obowiązków służbowych, Sąd Okręgowy uznał za niewiarygodne.

Zeznania Dyrektora pozwanej szkoły M. S. (1) (k. 576-578, tom III a.s.) oraz Wicedyrektora Szkoły E. D. (k. 206-210, tom II a.s.) zostały uznane za całkowicie wiarygodne. Okoliczności przez nie przedstawiane znajdowały bowiem odzwierciedlenie zarówno w zgromadzonej w niniejszym procesie dokumentacji, jak i osobowym materiale dowodowym, w szczególności zaś w zeznaniach świadków.

Na przymiot wiarygodności zasługiwały też zasadniczo relacje świadków przesłuchanych w toku postępowania. Świadkowie ci będący nauczycielami pozwanej placówki, zasadniczo dzieli się na 2 grupy – z jednej strony na nauczycieli, którzy wskazywali, że pozwana traktowała powódkę na równi z innymi nauczycielami, a wręcz dostosowywała organizację szkoły do indywidualnych potrzeb powódki, co dotyczyło np. wielokrotnych zmian w zakresie planu lekcji, pomimo tego, że powódka dopuszczała się zachowań niewłaściwych z punktu widzenia pełnienia przez nią funkcji nauczyciela, jak i pedagoga (świadek A. R., k. 204-206, świadek E. D. k. 206-210, tom II a.s., świadek M. S. (2) k. 475-480, świadek M. S. (4) k. 480-482, świadek M. O. (1) k. 482-484, świadek A. K. (2), k. 484-486, świadek J. K. k. 486-490, tom III a.s.), a z drugiej strony na nauczycieli, którzy wskazywali, że w niektórych sytuacjach, postępowanie pozwanej stanowiło przejaw nierównego traktowania powódki w zatrudnieniu również z uwagi na fakt jej członkostwa w Związku Nauczycielstwa Polskiego (świadek Z. I., k. 113-116, k. 199-200, tom I a.s., świadek L. S. k. 117-119 tom I a.s., k. 201-202, tom II a.s., świadek M. H. k. 202-204, tom II a.s.). Bezspornym było w niniejszej sprawie, że w pozwanej szkole panowała zła atmosfera, istniał głęboki konflikt zarówno pomiędzy powódką, a dyrekcją szkoły, konflikt pomiędzy powódką, a innymi nauczycielami szkoły, jak również brak współpracy powódki z niektórymi rodzicami uczniów, którzy zwracali się do Dyrektora Szkoły z prośbami o zmianę nauczyciela prowadzącego ich dzieci. W rezultacie w pozwanej szkole istniał całkowity brak porozumienia, zaś wszelkie próby wyjaśnienia sytuacji kończyły się awanturami, bądź inicjowaniem przez powódkę postępowań przed Państwową Inspekcją Pracy, a nawet przed Prokuraturą Rejonową, co dotyczyło np. zdarzenia z dnia 02 stycznia 2012 r.

W toku przesłuchań dokonanych przez Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie świadkowie szeroko omawiali zdarzenia będące efektem sporu pomiędzy stronami niniejszego postępowania, różniąc się zasadniczo, co do oceny tego, kto był winien zaistniałej sytuacji, a kto postępował w sposób słuszny i zgodny z prawem. Co do faktów zeznania wskazanych osób zasadniczo wzajemnie się uzupełniały, były spójne i spontaniczne, dlatego też Sąd dał im wiarę. Natomiast oceny wypowiedziane przez świadków pozbawione były znaczenia prawnego. Jedni nauczyciele wskazywali, że to powódka była winna konfliktowi z pozwaną z uwagi na swoją roszczeniową postawę oraz wybuchową osobowość, a także że dopuszczała się zachowań, które nie powinny mieć miejsca w ramach pełnionych przez nią obowiązków nauczyciela i pedagoga np. spóźniała się na lekcje, ciągle występowała z prośbami o zmianę planu lekcji, często zgłaszała nagłe

nieobecności, co powodowało dezorganizację pracy placówki, odmawiała uczestnictwa w radach pedagogicznych, a także w sposób arogancki zwracała się do kadry nauczycielskiej, itp. Z kolei pozostała grupa nauczycieli, którzy pozostawali w znacznej mniejszości, wskazywała na to, że to pozwana przejawiała względem powódki zachowania, które noszą znamiona nierównego traktowania w zatrudnieniu, co wynikało np. z przynależności powódki do Związku Nauczycielstwa Polskiego i dotyczyło m.in. wymogu podpisywania zastępstw za powódkę, co nie miało miejsca w przypadku innych nauczycieli, czy też pomijania w przyznawaniu godzin nauczania indywidualnego. Na takie sytuacje wskazywała m.in. świadek Z. I. (k. 113-116, tom I a.s.) jednak wskazać należy, że świadek ta nie pracuje w pozwanej Szkole, a jedynie współpracuje z nią z racji pełnienia funkcji Prezesa Oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego, a zatem nie ma ona rzeczywistej wiedzy na temat tego, w jaki sposób powódka była traktowana w pozwanej placówce. To samo dotyczy świadka A. P. (k. 575-576, tom III a.s.), która nigdy nie była pracownikiem pozwanej placówki i która wskazała, że z tego względu nie jest w stanie wypowiedzieć się na temat wzajemnych relacji stron. Wskazać także należy, że zeznania niektórych świadków okazały się mało przydatne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, co dotyczy np. zeznań świadka A. K. (1) (k. 116-117, tom I a.s., k. 200-201, tom II a.s.), albowiem w swoich zeznaniach świadek wskazywała wyłącznie na okoliczności, które były związane z zatrudnieniem powódki w Zespole Szkół (...) nr: (...) w W., a zatem nie dotyczyły stricte pozwanej placówki. Zeznania świadka L. S. (k. 117-119, tom I a.s.) opierały się natomiast w dużej mierze na informacjach zasłyszanych od innych osób, w tym od powódki. Świadek, co prawda sygnalizowała, że pomiędzy powódką, a innymi nauczycielami relacje były dość napięte, gdyż większość nauczycieli unikała kontaktu z powódką, aczkolwiek nie potrafiła wskazać konkretnie, co było przyczyną takiego stanu rzeczy. Świadek nie potrafiła również wskazać, co było powodem tego, że w niektórych sytuacjach pozwana podejmowała względem powódki pewne działania, które nie były podejmowane wobec innych nauczycieli. Z kolei świadek A. S. (k. 553-556, tom III a.s.) wskazywała na ogóle fakty dotyczące funkcjonowania pozwanej placówki, natomiast nie potrafiła ich odnieść konkretnie do osoby powódki, co wskazywałoby na to, że w rzeczywistości była ona przez pozwaną traktowana gorzej od pozostałych nauczycieli. Jakkolwiek zeznania tych osób różniły się od siebie, należy jednak mieć na uwadze okoliczność, że zeznania te były konsekwencją subiektywnej oceny świadków w stosunku do powódki, co w szczególności dotyczyło zeznań świadka M. H., będącego mężem powódki (k. 202-204, tom II a.s.), co nie podlegało jednak ocenie Sądu w kontekście ich wiarygodności.

Sąd Okręgowy oddalił również wniosek o przesłuchanie w charakterze świadka E. Z., albowiem świadek ta, jako przyjaciółka powódki, a jednocześnie osoba niezatrudniona w pozwanej Szkole, nie byłaby świadkiem obiektywnym z punktu widzenia okoliczności istotnych z punktu widzenia rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Wszelkie okoliczności, które świadek podała w toku składanych zeznań pochodziłyby bowiem wyłącznie z relacji powódki, a zatem byłyby wynikiem subiektywnej oceny zaistniałych zdarzeń. Wobec tego, przeprowadzenie powyższego dowodu zmierzałoby tylko i wyłącznie do przedłużenia postępowania dowodowego. To samo dotyczyło wniosków strony powodowej o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków: I. T., A. C. (1), A. C. (2) i M. O. (2), albowiem świadkowie Ci byli bądź byli uczniami pozwanej Szkoły, bądź rodzicami byłych uczniów, a zatem nie mogli mieć oni wiedzy na temat prawidłowości wykonywania przez powódkę obowiązków nauczyciela informatyki w klasach Zespołu Szkół nr (...) w W.. Z tego też względu, Sąd oddalił ww. wnioski dowodowe, zgłoszone przez stronę powodową w toku postępowania, jako nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy (k. 210, tom II a.s., k. 490, tom III a.s.).

Dokumentom zgromadzonym w aktach sprawy, Sąd Okręgowy dał wiarę w całości, albowiem ich autentyczność i wiarygodność nie była kwestionowana przez strony, a Sąd nie znalazł podstaw, by czynić to z urzędu. W pozostałym zakresie materiał dowodowy nie budził wątpliwości i nie był kwestionowany przez strony, a zatem mógł stanowić podstawę do ustalenia stanu faktycznego w sprawie.

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

Powództwo podlegało oddaleniu, gdyż w ocenie Sądu zachowania strony pozwanej względem powódki nie nosiły znamion dyskryminacji w rozumieniu przepisów prawa pracy.

Stan faktyczny w sprawie, Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o przedstawioną przez strony obszerną dokumentację dotyczącą tak przebiegu zatrudnienia powódki, jak i wzajemnych stosunków pomiędzy powódką, a aktualną Dyrektorem

Szkoły M. S. (1). Sąd w przeważającej mierze dał wiarę tak przesłuchiwanym świadkom, jak i stronom. Jeśli chodzi o okoliczności faktyczne opisywane przez przesłuchiwane osoby, ich relacje są w zasadzie zbieżne i wzajemnie się potwierdzają (poza nielicznymi okolicznościami, takimi jak np. to, że z uwagi na przynależność do Związku Nauczycielstwa Polskiego powódka była gorzej traktowana od pozostałych nauczycieli). Rozbieżności w złożonych zeznaniach, w szczególności zaś w przesłuchaniu stron, dotyczą w istocie subiektywnej oceny poszczególnych faktów i zdarzeń, w szczególności oceny tego, czy zachowanie powódki bądź Dyrektor Szkoły było w jakiś sposób sprzeczne z porządkiem prawnym i przyjętymi w szkole zwyczajami, praktykami i procedurami. Zważywszy, że oceny w tym zakresie i tak ostatecznie należały do Sądu, rozbieżności w materiale dowodowym, co do tych kwestii nie miały w sprawie większego znaczenia.

Podstawę prawną żądania powódki zawierają przepisy dotyczące naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z przepisem art.183a § 1 i 2 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. Przepis art. 183b § 1 k.p. stanowi, iż za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2 – 4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1 k.p., którego skutkiem jest w szczególności: odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy (pkt. 1), niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą (pkt. 2), pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe (pkt. 3) – chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Przepis art. 183b § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Pracownik dochodzący zadośćuczynienia z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża dowód, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05). Pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (por. wyrok Sąd Najwyższego z dnia 09 czerwca 2006 r., III PK 30/06).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisie kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r., II PK 27/08).

Przed przystąpieniem do oceny poszczególnych roszczeń powódki należało jeszcze dokonać rozróżnienia nakazu równego traktowania pracowników w zatrudnieniu od zakazu dyskryminacji. Zasada niedyskryminacji jest bowiem kwalifikowaną postacią nierównego traktowania i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na cechy lub właściwości dotyczące go osobiście, przykładowo wymienione w art. 183a § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, które to przesłanki określane są jako przyczyna, podstawa lub kryterium dyskryminacji. Inaczej rzecz ujmując, za dyskryminację w zatrudnieniu uważa się niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać

naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 112 k.p. (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2008 r., I PK 259/07). Dyskryminacja (art. 113 k.p.), w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania (art. 112 k.p.), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość, określaną w Kodeksie pracy jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa lub kryterium) dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 stycznia 2007 r., II PK 180/06). Przepisy kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mogą mieć zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. W niniejszej sprawie powódka konsekwentnie zarzucała, iż była nierówno traktowana w zatrudnieniu, m.in. poprzez jej przynależność do Związku Nauczycielstwa Polskiego.

Zdaniem Sądu brak było jednak podstaw, aby uznać, iż w którymkolwiek z podanych przez powódkę przypadków, pozwany pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Natomiast sytuacje, w których ewentualnie zachodziły różnice pomiędzy powódką, a innymi pracownikami były jednostkowe i uwarunkowane obiektywnymi powodami.

Po pierwsze powódka wskazywała, że w roku szkolnym 2008/2009 pozwana w sposób nieuprawniony obniżyła jej wymiar czasu pracy do 10/18 etatu, dążąc tym samym do „pozbycia się” jej ze szkoły. W tym względzie stanowisko powódki jest jednak nieuzasadnione. Wskazać bowiem należy, że jak wynika z art.10 ust.5 ustawy z dnia 26.01.1982 r. – Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2006 r. Nr 97 poz.674 ze zm.) stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i nauczycielem dyplomowanym nawiązuje się na podstawie mianowania jeżeli nauczyciel posiada obywatelstwo polskie, ma pełną zdolność do czynności prawnych i korzysta z praw publicznych, nie toczy się przeciwko niemu postępowanie karne lub dyscyplinarne lub postępowanie o ubezwłasnowolnienie, nie był karany za przestępstwo popełnione umyślnie, posiada kwalifikacje wymagane do zajmowania danego stanowiska, istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony (pkt. 6). Stosownie zaś do ust.6 w przypadku braku warunków do zatrudnienia nauczyciela, o którym mowa w ust. 5 pkt. 6, stosunek pracy z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze z zastrzeżeniem ust.7, zgodnie z którym w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony. Zgodnie z art. 11 Karty Nauczyciela dyrektor szkoły nawiązuje z nauczycielem stosunek pracy odpowiednio na podstawie umowy o pracę lub mianowania na stanowisku zgodnym z posiadanymi przez nauczyciela kwalifikacjami oraz zgodnie z posiadanym przez nauczyciela stopniem awansu zawodowego. Treść przepisu art.10 ust.5 pkt. 6 wskazuje zatem, że stosunek pracy z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym na podstawie mianowania nawiązuje się gdy w szkole istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Istotnym przy tym jest to, że warunek określony w art. 10 ust.5 pkt. 6 Karty Nauczyciela należy rozumieć jako obiektywnie istniejącą możliwość zatrudnienia tj. posiadania odpowiednich kwalifikacji oraz istniejącą możliwość przydzielenia liczby godzin odpowiadającej pełnemu wymiarowi czasu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 września 2007 r. I PK 104/07). Muszą zatem istnieć możliwości do zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, co oznacza realne wykonywanie takiego zatrudnienia przez nauczyciela, a nie istnienie jedynie potencjalnych możliwości do takiego zatrudnienia, nie tylko zatem po stronie szkoły muszą istnieć możliwości zapewnienia nauczycielowi pełnego wymiaru zajęć, ale również po stronie nauczyciela posiadającego stopień nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego powinna być wola i gotowość do wykonywania zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2007 r. II PK 70/07). Warunki zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony pozwalają zatem na zawarcie jej w niepełnym wymiarze czasu pracy, jeżeli nie istnieje możliwość przydzielenia nauczycielowi liczby godzin, która odpowiada pełnemu wymiarowi czasu pracy. Z ustaleń Sądu wynika, że w roku szkolnym 2008/2009 ze względu na mniejszą liczbę uczniów, a tym samym klas zmniejszyły się wymiary zatrudnienia nauczycieli wobec, czego dyrekcja szkoły zmuszona była dostosować wymiary zatrudnienia do potrzeb organizacyjnych szkoły. Dlatego też zaproponowano powódce 10/18 etatu, zmniejszając jednocześnie wymiar pracy także innych nauczycieli, dla



których zabrakło godzin. Należy jednak zaznaczyć, że na prośbę powódki, aby dopełnić godziny do pełnego etatu, Dyrektor Szkoły, wychodząc ze stosowną inicjatywą do organu prowadzącego, uzyskała zgodę na przydzielenie szkole dodatkowo godzin na zajęcia psychologiczno-pedagogiczne. Uzyskane w ten sposób dodatkowe 8 godzin dla doradcy zawodowego, Dyrektor Szkoły powierzyła właśnie powódce, za jej zgodą wyrażoną w piśmie z dnia 15 kwietnia 2008 r. Tym samym, Dyrektor Szkoły, pomimo tego, że miała w tym zakresie ograniczone możliwości, wywalczyła dla powódki dodatkowego godziny nauczania, co wyrównało jej wymiar czasu pracy do pełnego etatu. Tym samym nie można zarzucić pozwanej, że celowo dążyła do obniżenia powódce wymiaru czasu pracy, albowiem byłoby to sprzeczne z jej późniejszymi działaniami w postaci dążenia do uzupełnienia R. H. brakujących godzin poprzez przyznanie właśnie jej 8 godzin dla doradcy zawodowego.

Powódka wskazywała także, że w sposób niesprawiedliwy i nieuprawniony była przez pozwaną pomijana w zakresie przyznawania godzin nauczania indywidualnego i w tym czasie w jej planie zajęć występowały okienka. W tym miejscu wskazać jednak należy, że zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2007 r w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych, nauczyciel jest obowiązany indywidualizować pracę z uczniem na obowiązkowych i dodatkowych zajęciach edukacyjnych, odpowiednio do jego potrzeb rozwojowych i edukacyjnych oraz możliwości psychofizycznych. Obowiązany jest, na podstawie opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej, w tym poradni specjalistycznej jak również na podstawie orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego albo nauczania indywidualnego, dostosować wymagania edukacyjne, do indywidualnych potrzeb psychofizycznych i edukacyjnych ucznia, u którego stwierdzono zaburzenia i odchylenia rozwojowe lub specyficzne trudności w uczeniu się, uniemożliwiające sprostanie tym wymaganiom. Jednocześnie nauczyciel realizując przyjęty w szkole zestaw programów nauczania winien dostosować wynikające z nich wymagania edukacyjne, do potrzeb psychofizycznych i edukacyjnych konkretnego ucznia. Wobec powyższego, dyrektor planując przydział godzin nauczania indywidualnego poszczególnym nauczycielom, nie może planować tych godzin z wyprzedzeniem. Nie jest bowiem wiadome, jakie będą potrzeby konkretnych uczniów oraz z jakich przedmiotów będą oni wymagali nauczania indywidualnego. Tym samym nauczanie indywidualne przyznawane jest doraźnie na określony czas w trakcie roku szkolnego przez organ prowadzący, dlatego też w czasie planowania zajęć na dany rok szkolny nie jest ono brane pod uwagę, albowiem wówczas nie można stwierdzić, że godziny takie w szkole dla nauczycieli będą przeznaczone, a jeżeli tak to w jakim wymiarze i dla kogo. Podkreślenia raz jeszcze wymaga, że jest to tylko sytuacja doraźna, która ulega zmianie każdego roku - nie jest stała. Dyrektor szkoły, przydzielając godziny nauczania indywidualnego konkretnym nauczycielom nie może także założyć, że godziny te będą im przysługiwać w następnych latach. Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie wskazuje jednak, że powódka nie była pomijana przy przydzielaniu godzin nauczania indywidualnego, albowiem były jej one przyznawane, na co wskazują chociażby pisma porządkowe z lat 2011-2013 r. Również w okresie od dnia 10 lutego 2014 r. do dnia 27 czerwca 2014 r. powódce przyznano 1 godzinę nauczania indywidualnego z zakresu fizyki, 1 godzinę nauczania indywidualnego z zakresu geografii oraz 2 godziny nauczania indywidualnego z zakresu matematyki dla ucznia klasy I A Gimnazjum – D. W.. Tym samym nie można uznać, aby Dyrektor Szkoły całkowicie pomijała powódkę w przyznawaniu powyższych godzin, pomimo tego, że przedmiot nauczany przez powódkę nie był wiodący pod kątem przygotowania uczniów do egzaminu maturalnego, w odróżnieniu od takich przedmiotów jak np. j. polski, matematyka, czy też język obcy. Z kolei, jak już zostało wskazane ilość tychże godzin każdorazowo musiała być dostosowana do potrzeb konkretnych uczniów i stąd też w tym zakresie występowały różnice pomiędzy poszczególnymi nauczycielami. Okoliczność ta została potwierdzona także przez świadków w osobach E. D., M. S. (4) oraz J. K., które wskazały, że nie zawsze nauczyciele mieli przyznawane godziny nauczania indywidualnego, a jedynie godziny nauczania podstawowego, natomiast nauczanie indywidualne było prowadzone w tym samym czasie przez innych nauczycieli. Z tego względu nie można zatem uznać, aby powódka była pod tym względem gorzej traktowana od innych nauczycieli, albowiem ewentualne różnice w ilości godzin nauczania indywidualnego wynikały z aktualnych potrzeb uczniów, a przez to były także dostosowywane do kwalifikacji poszczególnych nauczycieli.

Następnie powódka zarzucała, iż jako jedynemu nauczycielowi, Dyrektor Szkoły M. S. (1), przeprowadzała niezapowiedziane hospitacje. Wskazana sytuacja była jednak zdarzeniem jednostkowym, wyjątkowym i

spowodowanym okolicznością związaną z uszkodzeniem sprzętu komputerowego w sali informatycznej, za którą odpowiadała powódka. W tym celu, w trakcie lekcji prowadzonej przez R. H., Dyrektor Szkoły weszła do klasy wraz z osobą odpowiedzialną za konserwację sprzętu i kierowniczką administracji. Powyższa hospitacja nie miała jednak na celu kontroli pracy powódki, a jedynie ustalenie sprawcy zdarzenia z dnia 23 maja 2012 r. Niemniej jednak wskazać należy, że zgodnie z dyspozycją art. 35 ust. 4 Karty Nauczyciela dyrektor sprawuje nadzór pedagogiczny w stosunku do nauczycieli zatrudnionych w szkole. Dodatkowo dyrektor szkoły, jak każdy inny kierownik organizacji, w ramach swoich obowiązków powinien monitorować i nadzorować realizację jej zadań oraz uzyskiwane efekty działalności. Szczegółowo zakres nadzoru pedagogicznego dyrektora szkoły został określony w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 07 października 2009 r. w sprawie nadzoru pedagogicznego. Na podstawie § 20 ust. 1 i 3 powołanego rozporządzenia dyrektor podejmuje czynności w ramach sprawowanego nadzoru pedagogicznego. W celu realizacji tego zadania dyrektor szkoły w szczególności obserwuje prowadzone przez nauczycieli zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze oraz inne zajęcia i czynności wynikające z działalności statutowej szkoły lub placówki. Mając na uwadze powyższe nie można stwierdzić, że doszło do nierównego traktowania powoda. Nie można bowiem uznać, że pracodawca podejmuje bezprawne działania wobec pracownika w sytuacji, gdy korzysta z przyznanych mu uprawnień. Uwzględniając regulację ustawową trzeba stwierdzić, iż w wykonywanie zawodu nauczyciela wpisane jest jego ocenianie (art. 6a Karty Nauczyciela), a tym samym, jeżeli jest ono wykonywane zgodnie z prawem, nie może być traktowane jako przejaw nierównego traktowania. Ponadto wskazać należy, że zarówno z rzeczowego, jak i osobowego materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie nie wynika, aby pozwana przeprowadzała na lekcjach powódki inne niezapowiedziane hospitacje. Jednocześnie wskazać należy, że również sama powódka zgłaszała pozwanej skargi na nieodpowiedni stan sprzętu komputerowego. Ponieważ ustalono, że to najprawdopodobniej uczniowie mogą niszczyć klawiaturę oraz komputery w sali informatycznej, podjęto próby ustalenia, którzy to mogliby być uczniowie. Z tych też względów, z uwagi na często powtarzające się skargi powódki w tej kwestii, Dyrektor Szkoły postanowiła pomóc jej w ustaleniu ewentualnych sprawców i wyłącznie w tym celu przeprowadziła na lekcji powódki niezapowiedzianą hospitację. Przy czym jeszcze raz podkreślić należy, że pozwana miała w tym zakresie stosowne uprawnienia, jako osoba sprawująca funkcję w ramach nadzoru pedagogicznego, natomiast powódka, która jako nauczyciel jest obowiązana rzetelnie realizować zadania związane z wykonywaną pracą nauczyciela, nie powinna zgłaszać do powyższej kwestii żadnych zastrzeżeń.

Sąd nie znalazł również znamion nierównego traktowania powódki w odniesieniu do negocjowania przez Dyrektora Szkoły jej udziału w szkoleniach. Powódka w tym zakresie wskazywała, że pozwana odmówiła jej udziału w konferencji pt. „W jaki sposób realizować podstawę programową z informatyki w zakresie podstawowym w wymiarze 30 godzin”. Wskazać bowiem należy, że konferencja ta miała odbyć się w dniu 17 maja 2012 r. o godzinie 15:00, a więc w godzinach pracy powódki. Z kolei powódka powiadomiła pozwaną o powyższym fakcie dopiero w dniu 16 maja 2012 r. w godzinach popołudniowych, choć mogła uczynić to wcześniej z uwagi na to, że harmonogram konferencji przewidywał możliwość uczestnictwa w zajęciach również w dniach 15 maja 2012 r. o godzinie 14:00 oraz w dniu 16 maja 2012 r. o godzinie 16:00, co nie zakłóciłoby pracy szkoły. Gdyby zatem w tej sytuacji, pozwana wyraziła powódce zgodę na udział w ww. konferencji, to wówczas lekcja powódki nie odbyłaby się z uwagi na niemożność zorganizowania w tak krótkim czasie zastępstwa. Jednocześnie pozwana mogłaby narazić się na negatywne konsekwencje z tego tytułu, albowiem to ona, jako zwierzchnik pozwanej placówki czuwa nad sprawnym funkcjonowaniem szkoły i jest odpowiedzialna za nadzór pedagogiczny oraz sprawowanie opieki nad uczniami. W tym względzie, pozwana prawidłowo zatem odmówiła powódce udziału w ww. konferencji, jednocześnie zwracając się do niej z prośbą o wcześniejsze udzielanie przez nią informacji na temat planowanych szkoleń, warsztatów i konferencji, tak aby można było do nich dostosować plan pracy szkoły oraz zadbać o bezpieczeństwo uczniów w czasie nieobecności powódki w pracy. Z kolei w odniesieniu do szkolenia pn. „Ekonomia na co dzień”, pozwana odmówiła powódce wyrażenia zgody na udział w ww. szkoleniu z uwagi na brak środków na opłacenie dodatkowych godzin na jego realizację. Wskazać bowiem należy, że organy prowadzące szkoły wyodrębniają w swoich budżetach środki na dofinansowanie doskonalenia zawodowego nauczycieli z uwzględnieniem doradztwa metodycznego – w wysokości 1% planowanych rocznych środków przeznaczonych na wynagrodzenia osobowe nauczycieli. Z tego też względu, Dyrektorzy Szkół mają bardzo precyzyjnie określony sposób wyodrębniania środków na doskonalenie nauczycieli z uwzględnieniem doradztwa metodycznego. Organ prowadzący szkołę ma bowiem prawo do tego, aby z tych środków pokrywać koszty

zniżek udzielonych nauczycielom dyplomowanym do pełnienia funkcji metodyka. W rozporządzeniu Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 29 marca 2002 r. (Dz. U z dnia 30 kwietnia 2002 r., Nr 46, poz. 430) w sprawie sposobu podziału środków na wspieranie doskonalenia zawodowego nauczycieli pomiędzy budżety poszczególnych wojewodów, form doskonalenia zawodowego dofinansowywanych ze środków wyodrębnionych w budżetach organów prowadzących szkoły, wojewodów, ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania oraz szczegółowych kryteriów i trybu przyznawania tych środków określono, na jakie formy kształcenia i doskonalenia można wykorzystać wyodrębnione środki. W tej mierze na pierwszym miejscu została wskazana organizacja doradztwa metodycznego dla nauczycieli, w tym koszty obniżenia wymiaru godzin zajęć, dodatkowych umów o pracę, dodatków funkcyjnych oraz podróży służbowych doradców metodycznych, a dopiero później wskazano na organizację szkoleń, seminariów oraz konferencji szkoleniowych dla nauczycieli, w tym nauczycieli zajmujących stanowiska kierownicze. Z tego też względu, Dyrektor Szkoły, który w tym zakresie jest ściśle związany powyższymi procedurami, a który jednocześnie racjonalnie gospodaruje środkami finansowymi, pochodzącymi z budżetu szkoły, może odmówić nauczycielowi uczestnictwa w konkretnym szkoleniu z uwagi na brak środków finansowych w tym zakresie. Wskazać przy tym należy, że były to jednak jedyne sytuacje, w których pozwana odmówiła powodce udziału w szkoleniach, albowiem wcześniej, a mianowicie w kwietniu 2008 r. R. H. ukończyła, za zgodą pozwanej, trzy-semesterne studia podyplomowe w zakresie oligofrenopedagogiki Wydziału Nauk Pedagogicznych Akademii Pedagogiki (...) w W., natomiast w grudniu tego samego roku, odbyła seminarium pn. „Oddziaływanie mass mediów na dzieci i młodzież”, które zostało zorganizowane przez pozwaną w porozumieniu z innymi placówkami oświatowymi. Jednocześnie zauważyć należy, że gdyby powódka rzeczywiście była zainteresowana systematycznym doskonaleniem swoich kompetencji zawodowych, to w trakcie roku szkolnego brałaby udział w radach szkoleniowych, organizowanych dla nauczycieli na terenie Szkoły, w trakcie których sporządzany był wykaz oferowanych tematów szkoleniowych, jak również w radach pedagogicznych. W tym względzie, nauczyciel jest natomiast zobligowany do stałego podnoszenia swoich kwalifikacji oraz do uczestnictwa w obowiązkowych radach pedagogicznych i szkoleniowych, zaś Dyrektor Szkoły jest uprawniony do oceny postępów w tym zakresie. Powódka jest natomiast uprawniona do podważenia wydanej w stosunku do jej osoby oceny przed Kuratorem Oświaty.

Powódka zgłaszała także zastrzeżenia, iż tylko w stosunku do jej osoby istniał wymóg poświadczania przyjęcia do wiadomości pełnienia zastępstw doraźnych. W tym miejscu wskazać należy, że w pozwanej placówce procedura poświadczania przyjęcia do wiadomości pełnienia zastępstwa została wprowadzona przez Dyrektora Szkoły w stosunku do wszystkich nauczycieli celem zdyscyplinowania ich, albowiem zdarzało się, że zapominali oni o zastępstwach, albo spóźniali się na lekcje. Godziny doraźnych zastępstw są organizowane przez dyrekcję szkoły w zależności od potrzeb oraz przy uwzględnieniu obciążenia pracą innych nauczycieli. Należy również podkreślić, że praca nauczycieli w ramach godzin doraźnych zastępstw nie stanowi uprawnień nauczyciela, lecz jest jego obowiązkiem, jeżeli została zlecona zgodnie z prawem. Tym samym nauczyciel ma obowiązek zastąpić innego nauczyciela na lekcji w przypadku jego usprawiedliwionej nieobecności. Skoro zatem powyższe polecenie stanowi obowiązek nauczyciela w ramach pełnionych przez niego obowiązków, to nie powinien on mieć również problemu z poświadczaniem przyjęcia go do wiadomości, gdyż i tak polecenie to będzie musiał wykonać i stawić się na lekcję za nieobecnego nauczyciela. To samo dotyczy obowiązku składania przez nauczycieli podpisów w dziennikach lekcyjnych po przeprowadzonych w danym dniu zajęciach (k. 449, tom III a.s.). Z akt sprawy nie wynika przy tym, aby powódka miała więcej godzin wyznaczanych w zakresie zastępstw doraźnych od pozostałych nauczycieli. Podobnie należało ocenić wykonywanie przez Dyrektora Szkoły w stosunku do powódki czynności związanych z ustalaniem planu nauczania, czy też planem dyżurów na przerwach. Zgodnie z zapisami załączników do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz. U. Nr 61, poz. 624 ze zm.), szczegółową organizację nauczania, wychowania i opieki w danym roku szkolnym określa arkusz organizacji szkoły, opracowany przez dyrektora szkoły z uwzględnieniem szkolnego planu nauczania (k. 226, tom II a.s.). Wszelkie zmiany w organizacji nauczania, wychowania i opieki (także w trakcie roku szkolnego) muszą być ujęte w aneksach do arkusza, które opiniuje rada pedagogiczna. Na podstawie zatwierdzonego arkusza organizacji dyrektor ustala, z uwzględnieniem zasad ochrony zdrowia i higieny pracy, tygodniowy rozkład zajęć edukacyjnych oraz zajęć dodatkowych. Nie powinno się także rozpoczynać nowego roku bez planu dyżurów nauczycielskich. W przywoływanym już rozporządzeniu w sprawie bezpieczeństwa i higieny sprawę reguluje § 14 ust. 1 i 2. Przerwy

w zajęciach uczniowie spędzają pod nadzorem nauczyciela. W przypadku pozwanej placówki, za sporządzenie planu nauczania odpowiedzialna była Wicedyrektor Szkoły E. D., która w toku postępowania zeznała, że w tej kwestii powódka wielokrotnie zmieniała zdanie odnośnie satysfakcjonującego ją wymiaru czasu pracy, raz wnosząc o przyznanie jej w danym dniu konkretnych godzin lekcyjnych, a następnie o ich odebranie, co potwierdzają znajdujące się w aktach sprawy liczne pisma powódki kierowane do Dyrektora Szkoły z prośbą o zmianę planu lekcji. Świadkowie wskazywali również, że w ciągu roku szkolnego, powódka potrafiła wnosić 13-14 razy o zmianę planu lekcji, a jej prośby w tym zakresie w miarę możliwości były uwzględniane przez Dyrektora Szkoły. Dotyczyło to m.in. sytuacji, kiedy w 2011 r. Dyrektora Szkoły dokonała zmiany tygodniowego planu lekcyjnego dla powódki oraz prowadzonej przez nią klasy integracyjnej, co było niezmiernie trudne pod kątem dostosowania harmonogramu zajęć do różnorodnych oczekiwań i sytuacji życiowych dużej grupy nauczycieli zatrudnionych w pozwanej placówce. Ponadto w tym samym czasie, pozwana, idąc na rękę powódce wystąpiła do Wydziału Oświaty i Wychowania dla (...)W.-W. z pisemną prośbą o podział na dwie grypy prowadzonej przez nią 18-osobowej klasy integracyjnej, co skutkowało wynegocjowaniem dla powódki, pomimo wcześniejszych sprzeciwów organu prowadzącego Szkołę, 1 godziny informatyki więcej, przez co powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze godzin, mając przyznane 15 godzin informatyki (k. 227, tom II a.s.). Powódka nie była także dyskryminowana pod względem większej liczby dyżurów na przerwach. Jak zeznała bowiem świadek A. R., nauczycielka do kompetencji, której należy dokonywanie stosownych wyliczeń pod kątem tego ile minut dyżuru ma każdy nauczyciel, powódka nie miała więcej dyżurów niż pozostali nauczyciele zatrudnieni u pozwanej. Ponadto jak wskazał inny świadek M. S. (2) plan dyżurów świątecznych był tak układany, aby powódka nie musiała pracować w okresie ferii świątecznych, zimowych i wiosennych, co w rzeczywistości miało miejsce. Nie można zatem podzielić twierdzeń powódki, aby w tym względzie była ona dyskryminowana przez stronę pozwaną. Wręcz przeciwnie stwierdzić należy, że pozwana w odpowiedzi na liczne wnioski powódki o zmianę planu nauczania, dyżurów na przerwach, czy też organizację dyżurów świątecznych zawsze starała się wychodzić naprzeciw potrzebom powódki, pomimo tego, że nie zawsze miała taką możliwość z uwagi na konieczność podlegania określonym w tym względzie ścisłym procedurom, a przy tym narażając się na komentarze i sprzeciwy ze strony pozostałej kadry nauczycielskiej. Z kolei powódka, kierując w tym zakresie do pozwanej liczne wnioski i prośby niewątpliwie dezorganizowała pracę Szkoły, mając przy tym świadomość, że dokonywanie takich zmian będzie dla pozwanej trudne po pierwsze z uwagi na odmienne harmonogramy zajęć poszczególnych nauczycieli, do których również trzeba dostosować nowy plan nauczania, a po drugie z uwagi na określone i narzucone na placówkę odgórnie procedury związane z ustalaniem takiego planu, który ostatecznie musi zostać zatwierdzony przez Radę Pedagogiczną. Na marginesie wskazać również należy, że pozwana nie nakładała na powódkę żadnych dodatkowych czynności, albowiem składanie sprawozdań do PFRON miało miejsce do 2008 r. w okresie zatrudnienia powódki w Gimnazjum nr (...) w W., czyli przed powstaniem Zespołu Szkół nr (...) w W., a tym samym przed momentem, kiedy pozwana została Dyrektorem pozwanej placówki.

Za niezasadne Sąd uznał także twierdzenia powódki odnośnie tego, iż nie miała ona wiedzy na temat kierowania pod adresem jej osoby skarg zarówno od uczniów, jak i ich rodziców. Jak bowiem w sposób oczywisty wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w pozwanej szkole często dochodziło do kłótni, powódka pozostawała w konflikcie z Dyrektorem Szkoły, innymi nauczycielami, jak również z rodzicami niektórych uczniów. Na powyższe wskazuje chociażby pisemna skarga złożona przez ojca uczennicy M. M. do Kuratorium na zachowanie powódki, w treści której zarzucił on powódce naruszenie godności osobistej jego córki poprzez popełnienie przestępstwa zniewagi oraz narażenie na rozstrój zdrowia spowodowany rozsiewaniem plotek, podejmowaniem prób ośmieszenia, sugerowaniem choroby psychicznej, a także publicznym wyśmiewaniem dziewczynki. Ponadto w dniu 28 listopada 2012 r. powódka została poinformowana o skardze, jak wpłynęła na nią od uczniów klasy I A i II A. Ponieważ powódka zwlekała z udzieleniem pisemnego wyjaśnienia, Dyrektora Szkoły podjęła próby rozwiązania zaistniałego konfliktu. W rozmowie bezpośredniej, jak również w przeprowadzonych anonimowo ankietach, uczniowie klasy II A potwierdzili przedstawione zarzuty wobec powódki. W tym względzie, Dyrektora Szkoły zasadnie zdecydowała się przeprowadzić taką anonimową ankietę, albowiem tylko w ten sposób mogła ustalić prawdziwe przyczyny zaistniałej sytuacji. Poza tym sytuacje przeprowadzania anonimowych ankiet nie dotyczyły wyłącznie klas prowadzonych przez powódkę, albowiem np. w klacie nauczycielki A. S. również takieankiety były przeprowadzane. W takim przypadku, uczniowie nie byli bowiem narażeni na stres związany z tym, że powódka dowie się kto personalnie kieruje w stosunku do niej określonej treści zarzuty, jak również nie byli narażeni na presję ze strony innych uczniów. Było to

postępowanie jak najbardziej racjonalne z punktu widzenia psychologiczno-pedagogicznego. Jednocześnie z uwagi na liczne skargi uczniów klasy II A XXVI Liceum Ogólnokształcącego dotyczące pracy oraz ich wzajemnych relacji z nauczycielką R. H., M. S. (1) zdecydowała się skierować sprawę do Zastępcy Rzecznika Dyscyplinarnego dla Komisji Dyscyplinarnej dla Nauczycieli przy Wojewodzie (...), który w sposób jak najbardziej obiektywny, po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, umorzył postępowanie w sprawie powódki obwinionej o stosowanie przemocy psychicznej w stosunku do uczniów, naruszanie ich godności osobistej, nieetyczne zachowanie i wykorzystywanie zależności w relacjach uczeń-nauczyciel, wskazując, że czynności wyjaśniające nie potwierdziły popełnienia przez nauczyciela zarzucanego mu przewinienia w rozumieniu art. 6 ustawy – Karta Nauczyciela. Ponadto w związku z sytuacją, jaka zaistniała pomiędzy powódką, a uczniami klasy II A, w odpowiedzi na liczne prośby pisemne i ustne kierowane przez uczniów i ich rodziców, Dyrektor Szkoły dla dobra uczniów postanowiła zamienić powódce klasę II A XXVI LO na klasę integracyjną II C Gimnazjum nr (...), o czym powódka została poinformowana w dniu 06 maja 2013 r. Tym samym nie ulega wątpliwości, że Dyrektor Szkoły podjęła w tym względzie wszelkie niezbędne działania po pierwsze celem ustalenia rzeczywistych, a zarazem obiektywnych przyczyn konfliktu z uwzględnieniem stanowisk obu stron sporu, jak również celem załagodzenia konfliktu, ostatecznie odbierając powódce nauczanie w klasie, w której relacje powódki z uczniami były nieprawidłowe. W ten sam sposób należy ocenić sytuację zwrócenia się do powódki z jednorazową prośbą w zakresie dokonania konsultacji ocen uczniów wystawianych na koniec roku 2012 r. z nauczycielami, którzy w znacznych okresach czasu pełnili za nią zastępstwo na zajęciach. Prośba o przeprowadzenie ww. konsultacji miała bowiem na celu dokonanie możliwie jak najbardziej obiektywnej i sprawiedliwej oceny pracy uczniów w czasie roku szkolnego, w tych okresach czasu, w których powódka była nieobecna z uwagi na chorobę, urlop wypoczynkowy bądź opiekę nad dzieckiem i z tych też względów takie działanie pozwanej było jak najbardziej adekwatne do zaistniałej sytuacji.

Bezzasadne jest również twierdzenie powódki, że na terenie Zespołu Szkół nr (...) w W. miał miejsce wypadek przy pracy, w którym ona była osobą poszkodowaną. Nieprawdą jest także, aby powódka zaszła na terenie Szkoły. Powyższe wynika wprost z treści protokołu sporządzonego przez zespół powypadkowy w składzie: M. S. (3) – starszego inspektora pracy oraz A. R. – nauczyciela, który ostatecznie stwierdził, że zdarzenie z dnia 02 stycznia 2012 r. nie miało charakteru wypadku przy pracy. Ustalenia te zostały ostatecznie potwierdzone także przez Państwowy Inspektorat Pracy w W., który przeprowadził u pozwanej szczegółową kontrolę, a także przez Prokuraturę Rejonową dla Warszawy Pragi –Południe w Warszawie, przed którą toczyło się zainicjowanie przez powódkę postępowanie przygotowawcze w przedmiocie niewłaściwego w jej ocenie wykonywania obowiązków przez pracodawcę w trakcie zdarzenia z dnia 02 stycznia 2012 r. W tym zakresie, Sąd uznał, iż absurdalne są twierdzenia powódki, jakoby w dniu 02 stycznia 2012 r. na skutek rozmowy z pozwaną doznała ona jakiegokolwiek urazu, który mógłby zostać uznany za wypadek przy pracy. Wskazać bowiem należy, że gdyby pozwana nie zauważyła, że powódka nagrywa prowadzoną z nią w tym dniu rozmowę, co nie było zresztą jak sama powódka zeznała sytuacją jednorazową, to prawdopodobnie w ogóle nie doszłoby do przyjazdu karetki pogotowia. Dopiero bowiem, gdy pozwana zadała powódce pytanie, czy ta ją nagrywa, powódka zaczęła sugerować, że źle się czuje, co było wyrwane z kontekstu rozmowy, wyłącznie po to aby zmienić jej kierunek. Za takim stanowiskiem przemawia również fakt, że powódka przejawiała do pozwanej bardzo emocjonalny w negatywnym tego słowa znaczeniu stosunek. Z okoliczności niniejszej sprawy wynika bowiem, że konflikt w głównej mierze powstał wskutek istnienia okoliczności leżących po stronie powódki, a mianowicie charakteru powódki oraz sposobu jej zachowania, na co wskazuje chociażby okoliczność kwestionowania przez powódkę każdej decyzji, pozwanej, która dotyczy jej osoby, wielokrotnego nagrywania na dyktafon rozmów z pozwaną celem późniejszego sformułowania względem niej określonych zarzutów, stawianiem jej w trudnych sytuacjach związanych z koniecznością wyznaczania nagłych zastępstw z uwagi na nieoczekiwane nieobecności powódki w szkole, co m.in. dotyczyło nieobecności powódki na egzaminie komisyjnym w sierpniu 2014 r., na co powódka wyraziła zgodę dwa miesiące wcześniej, jak również w związku z ciągłymi prośbami powódki w zakresie zmiany planu lekcji. Nie można mieć zatem wątpliwości, że zachowania powódki miały postać radykalną, a niekiedy prowokującą. Nie potrafiła ona także utrzymać poprawnych relacji ze współpracownikami, jak i rodzicami dzieci, których uczyła. W tym miejscu trzeba podkreślić, że pracownik pozostaje, co do zasady członkiem mniejszego lub większego zespołu współpracowników i wymagane są co najmniej poprawne jego relacje z tym zespołem. Ustawodawca daje temu wyraz w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. wskazując, że do obowiązków pracownika należy

także przestrzeganie zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy. Umiejętność ich zbudowania lub utrzymania pozostaje istotna dla pracodawcy, gdyż umożliwia przecież prawidłowe funkcjonowanie jednostki. Wprawdzie w niniejszej sprawie pozwana nie pozostawała w otwartym konflikcie z powódką, ale z okoliczności sprawy wynika, że relacje te nie były najlepsze, na co wskazuje chociażby inicjowanie przez powódkę względem pozwanej postępowań przed Państwową Inspekcją Pracy i Prokuraturą Rejonową. Istniał zatem szereg okoliczności, które potwierdzały negatywne nastawienie powódki do Dyrektora Szkoły czy też nauczycieli, na co wskazuje chociażby forma, w jakiej powódka wyprosiła nauczyciela M. S. (2) z sali informatycznej, jak i rodziców dzieci, które uczyła, a wynikało ono głównie z formułowanych pod jej adresem zastrzeżeń czy też uwag ze strony wskazanych osób. Powódka nie potrafiła w żaden konstruktywny sposób przyjąć i rozważyć tych uwag, czy też wyciągnąć z nich należytych wniosków, które z kolei mogłyby być płaszczyzną do dalszych rozmów. W takich sytuacjach powódka zazwyczaj atakowała słownie osoby mające zastrzeżenia do jej pracy, reagując w bardzo emocjonalny sposób, a także odbierając wszelkie podejmowane przez pozwaną względem jej osoby decyzje jako atak. Jednocześnie w żaden sposób nie analizowała tego, czy wskazane zastrzeżenia są słuszne pomimo, że składali je zarówno rodzice, jak i współpracownicy, którzy wskazywali na konkretne zachowania naganne ze strony powódki.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał roszczenia powódki za pozbawione podstaw faktycznych i prawnych. Prawo do zadośćuczynienia przysługuje bowiem osobie, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika natomiast, aby sytuacja powódki została w jakikolwiek sposób ukształtowana gorzej, niż sytuacja innych nauczycieli również z uwagi na jej przynależność do Związku Nauczycielstwa Polskiego. W sprawie zeznawali bowiem świadkowie, którzy również należą do ZNP i nie wskazywali, aby z tego tytułu byli przez pozwaną gorzej traktowani od pozostałej kadry. Jedynie świadek Z. I., będąca Prezesem Oddziału ZNP wskazywała, że nauczyciele związkowi są np. częściej typowani do zwolnień od pozostałych nauczycieli. Twierdzenie to nie dotyczyło jednak konkretnie osoby powódki, a niespersonalizowanego z imienia i nazwiska nauczyciela wf. Przy czym świadek wskazała, że przyczyną rozwiązania z nim stosunku pracy było pozostawanie w innym zatrudnieniu. Zaznaczenia wymaga także, że ww. świadek nie pracuje w pozwanej Szkole, a jedynie współpracuje z nią z racji pełnienia funkcji Prezesa Oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego, a zatem nie ma ona rzeczywistej wiedzy na temat tego, w jaki sposób powódka była traktowana w pozwanej placówce. Z tego też względu jej zeznania nie mogły stanowić podstawy do uznania, że powódka z tytułu przynależności związkowej była przez pozwaną gorzej traktowana od pozostałych nauczycieli, tym bardziej, że jej zeznania w powyższym zakresie nie znajdowały potwierdzenia w pozostałym osobowym materiale dowodowym. Niewątpliwie stwierdzić należy, że w pozwanej szkole zdarzały się przypadki nieprawidłowych relacji interpersonalnych, lecz nie można ich określić jako nierówne traktowanie. W zawodzie nauczyciela niezbędne jest bowiem stałe pogłębianie własnych umiejętności oraz świadomość, że efekty pracy podlegają weryfikacji przez przełożonych. Z pewnością wiążą się z tym niedogodności dla nauczyciela, lecz nie prowadzą one do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Zdaniem Sądu Okręgowego, z powyższych względów nie znajduje uzasadnienia uwzględnienie roszczeń powódki z tytułu naruszenia jej dóbr osobistych w postaci dobrego imienia z pozycji nauczyciela, wychowawcy młodzieży, które - jej zdaniem - zostało naruszone poprzez wskazane powyżej działania pozwanej. Naruszenie dobra osobistego rozpatrywać bowiem należy tylko w granicach przeciętnych ocen społecznych, a nie indywidualnego odczucia osoby domagającej się ochrony. Chodzi więc o to, aby ocena naruszenia dobra osobistego odnosiła się do obiektywnych ocen, a nie subiektywnego odczucia osoby pokrzywdzonej. Wskazać również należy, że ochrona prawna przewidziana w przepisach art. 23 i 24 § 1 zd. 1 k.c. nie przysługuje, jeżeli działanie osoby, przeciwko której skierowane są roszczenia, nie jest bezprawne. Nie można uznać za bezprawne działania dokonane w ramach porządku prawnego. Zdaniem Sądu Okręgowego, działania Dyrektora pozwanej Szkoły nie były bezprawne, albowiem znajdowały podstawę prawną w przepisach ustawy z dnia 07 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2015 r. poz. 2156 z późn. zm) oraz ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2014 r. poz. 191 z późn. zm.). Ponadto, ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, zarówno osobowego, jak i rzeczowego, nie wynika, aby pozwana swoim zachowaniem naruszyła jakiegokolwiek dobra osobiste powódki. Jeżeli bowiem w powszechnym odczuciu czyjeś zachowanie nie jest przyjmowane jako naruszające część lub godność osobistą osoby, której zachowanie to dotyczy, to - niezależnie od subiektywnego odczuwania tej osoby - nie podlega

ono zakwalifikowaniu w ramach przepisu art. 24 § 1 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 kwietnia 2001 r., III CKN 323/00).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy oddalił powództwo, o czym orzekł w pkt. 1 sentencji wyroku.

O kosztach postępowania, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art.98 i art. 99 k.p.c. oraz § 6 pkt. 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 490 z późn. zm.), zasądzając od powódki R. H. na rzecz pozwanego Zespołu Szkół nr (...) w W. kwotę 2.460,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## ZARZĄDZENIE

(...)

(...)