

Sygn. akt IV P 679/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 października 2021 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Koziol

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 6 października 2021 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **J. F. (1)**

przeciwko: **S. P. im. W. L. w G.**

o wynagrodzenie, ewentualnie odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu

I zasądza na rzecz powódki J. F. (1) od strony pozwanej S. P. im. W. L. w G. kwotę 5.725,50 zł (pięć tysięcy siedemset dwadzieścia pięć złotych i 50/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 29.06.2021 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu;

II w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 400 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

V. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności w całości.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16 września 2020 r. (data wpływu do tut. Sądu) **powódka J. F. (1)** wniosła o zasądzenie od strony pozwanej S. P. im. W. L. w G. kwoty 5.725,50 zł tytułem należnego a niewypłaconego powódce dodatku motywacyjnego za miesiące styczeń – czerwiec 2020 r., wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od następujących kwot: 954,25 zł od dnia 2 stycznia 2020 r. do dnia zapłaty, 954,25 zł od dnia 3 lutego 2020 r. do dnia zapłaty, 954,25 zł od dnia 2 marca 2020 r. do dnia zapłaty, 954,25 zł od dnia 2 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty, 954,25 zł od dnia 2 maja 2020 r. do dnia zapłaty, 954,25 zł od dnia 2 czerwca 2020 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

Uzasadniając swoje powództwo powódka podniosła, że pozbawienie jej od stycznia 2020 r. dodatku motywacyjnego należało uznać za bezprawne. W ocenie powódki dodatek motywacyjny jest stałym składnikiem wynagrodzenia i istotnym elementem umowy o pracę. Zaznaczyła również, że organ prowadzący szkołę nie może pozbawić nauczyciela/dyrektora dodatku, a jedynie ma kompetencje do określania jego wysokości i czasokresu. Zdaniem powódki

dodatek motywacyjny ma charakter premii regulaminowej i spełniła ona wszystkie wymagane do jej przyznania kryteria. Według powódki zachowanie organu prowadzącego szkołę stanowiło działanie mające wyłącznie na celu doprowadzenie do tego, że złoży ona rezygnację ze sprawowanego przez siebie stanowiska, jak również przejaw jej dyskryminacji w rozumieniu art. 18^{3b} § 1 k.p. Nieprzyznanie powódce dodatku motywacyjnego stanowiło w jej ocenie przejaw nierównego traktowania w stosunku do innych dyrektorów placówek prowadzonych przez ten sam organ prowadzący.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana Szkoła Podstawowa im. W. L. w G. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana wskazała, że w jej ocenie roszczenia powódki są bezzasadne. Zdaniem pozwanej powołane przez powódkę dowody nie wykazują zasadności roszczenia, nie potwierdzają również w żaden sposób stanowiska prawnego prezentowanego w pozwie, w szczególności spełnienia przesłanek koniecznych do wypłaty na jej rzecz dodatku motywacyjnego. Pozwana podkreśliła, że stanowisko powódki jest zupełnie sprzeczne z przepisami regulującymi kwestię dodatku motywacyjnego, gdyż nie ma tutaj do czynienia z premią regulaminową, tylko zupełnie innym fakultatywnym składnikiem wynagrodzenia. Poza tym, w ocenie pozwanej, powódka nie spełniła kryteriów do przyznania jej dodatku motywacyjnego, ponieważ nie można mówić o efektywnym organizowaniu i kierowaniu działalnością szkoły czy też o dobrej współpracy ze środowiskiem lokalnym. Pozwana zaprzeczyła jakoby powódka była przymuszana do podpisania rezygnacji ze stanowiska.

Na rozprawie w dniu 18 czerwca 2021 r. powódka sprecyzowała, że jako roszczenia głównego domaga się zasądzenia dodatku motywacyjnego, zaś jako ewentualnego - odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu.

W piśmie z dnia 7 lipca 2021 r. **powódka zmodyfikowała powództwo** w ten sposób, że obok roszczenia głównego zgłosiła żądanie ewentualne. W zakresie roszczenia głównego domagała się zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz kwoty 5.725,50 zł tytułem należnego, a niewypłaconego powódce dodatku motywacyjnego za miesiące styczeń – czerwiec 2020 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwot: 954,25 zł od dnia 2 stycznia 2020 r. do dnia zapłaty, 954,25 zł od dnia 3 lutego 2020 r. do dnia zapłaty, 954,25 zł od dnia 2 marca 2020 r. do dnia zapłaty, 954,25 zł od dnia 2 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty, 954,25 zł od dnia 2 maja 2020 r. do dnia zapłaty, 954,25 zł od dnia 2 czerwca 2020 r. do dnia zapłaty. Ponadto, ewentualnie, w przypadku nieuwzględnienia roszczenia głównego, powódka wniosła o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kwoty 5.725,50 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pisma zmieniającego powództwo stronie pozwanej do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości przez nieuwzględnienie roszczenia głównego i ewentualnego.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Organem prowadzącym pozwaną S. P. im. W. L. w G. jest Gmina O..

Dowód: okoliczności bezsporne, nadto zeznania świadka D. K., k. 135.

Powódka J. F. (1) ukończyła studia wyższe magisterskie na kierunku geografia, studia wyższe zawodowe na kierunku geodezja i kartografia, studium przygotowania pedagogicznego, studia podyplomowe w zakresie Przyroda-Człowiek-Gospodarka + Menedżer (...), nadające kwalifikacje do nauczania przedmiotu przyroda, studia doktoranckie w Uniwersytecie (...) Wydziale Nauk o Ziemi i (...) w zakresie geografii, studia podyplomowe w zakresie organizacja i zarządzanie oświatą. Powódka posiada stopień nauczyciela dyplomowanego.

Zarządzeniem nr (...) Wójta Gminy O. z dnia 30 czerwca 2016 r. powierzono powódce stanowisko dyrektora Publicznej S. P. w G. na 5 lat szkolnych, tj. od dnia 1 września 2016 r. do dnia 31 sierpnia 2021 r. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego i dodatków do wynagrodzenia oraz wymiar pensum określone zostały w angażu placowym.

W dniu 31 sierpnia 2016 r. powódka zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której została zatrudniona na stanowisku nauczyciela przyrody w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3.109,00 zł miesięcznie brutto w Publicznej S. P. w G.. Powódce przysługiwał dodatek wiejski w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego.

Z dniem 1 września 2016 r. przeniesiono powódkę na stanowisko nauczyciela przyrody w Publicznej S. P. w G..

Z dniem 1 września 2016 r. przyznano powódce dodatek motywacyjny na okres 5 miesięcy w wysokości 20% stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela dyplomowanego.

Z dniem 1 stycznia 2017 r. przyznano powódce dodatek motywacyjny na okres 12 miesięcy w wysokości 25% stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela dyplomowanego.

Z dniem 1 stycznia 2018 r. przyznano powódce dodatek motywacyjny na okres 6 miesięcy w wysokości 25% stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela dyplomowanego.

Z dniem 1 lipca 2018 r. przyznano powódce dodatek motywacyjny na okres 6 miesięcy w wysokości 25% stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela dyplomowanego.

W dniu 30 sierpnia 2018 r. powódka uzyskała wyróżniającą ocenę pracy. W uzasadnieniu oceny wskazano m.in.: jako dyrektor podnosi swoje kwalifikacje zawodowe i poszerza wiedzę pedagogiczną, podejmuje różne formy doskonalenia, sprawuje nadzór pedagogiczny w oparciu o aktualne przepisy prawa, na bieżąco przeprowadza niezbędne remonty i naprawy, systematycznie kontroluje warunki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nauki systematycznie przeprowadza przegląd obiektu i terenu wokół, podjęła szereg działań dotyczących bezpieczeństwa cyfrowego, promuje szkołę w środowisku lokalnym, organizuje proces edukacyjny w sposób dostosowany do potrzeb uczniów, podejmuje działania zmierzające do zwiększenia aktywności fizycznej, stwarza uczniom możliwość udziału w konkursach, podjęła współpracę z wieloma lokalnymi instytucjami i organizacjami społecznymi, podejmuje działania skierowane na zapewnienie uczniom przyjaznych warunków do kształtowania samorządności, podejmuje działania dydaktyczne i wychowawcze wobec dzieci z niepełnosprawnościami, stara się wychodzić naprzeciw rozwijaniu pasji i zainteresowań uczniów, propaguje nowoczesne, aktywizujące uczniów metody nauczania, motywuje nauczycieli do samokształcenia i doskonalenia warsztatu pracy, tworzy sprzyjającą pracy atmosferę.

Z dniem 1 stycznia 2019 r. przyznano powódce dodatek motywacyjny na okres 6 miesięcy w wysokości 25% stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela dyplomowanego.

Z dniem 1 lipca 2019 r. przyznano powódce dodatek motywacyjny na okres 6 miesięcy w wysokości 25% stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela dyplomowanego.

Z okazji Dnia Edukacji Narodowej w uznaniu za rzetelne i sumienne wywiązywanie się z obowiązków służbowych przyznano powódce nagrodę Wójta Gminy O. w wysokości 2.900,00 zł brutto.

Powódka brała udział w licznych szkoleniach i kursach, m.in. Jak zmienić szkołę w przyjazną przestrzeń – wyzwania i szanse, Akademia trenerów wspomagania oświaty.

Dowód: - świadectwa, dyplomy i zaświadczenia w aktach osobowych powódki,

- akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela w aktach osobowych powódki,

- zarządzenie nr (...) z dn. 30.06.2016 r., k. 37,

- pismo z dn. 22.08.2016 r. w aktach osobowych powódki,
- zarządzenie nr (...) z dn. 30.08.2016 r. w aktach osobowych powódki,
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 31.08.2016 r., k. 29,
- pismo z dn. 08.09.2016 r. w aktach osobowych powódki,
- pismo z dn. 26.04.2017 r. w aktach osobowych powódki,
- pismo z dn. 15.05.2017 r. w aktach osobowych powódki,
- pismo z dn. 21.12.2017 r. w aktach osobowych powódki,
- pismo z dn. 28.06.2018 r. w aktach osobowych powódki,
- karta oceny pracy z dn. 30.08.2018 r., k. 39 – 42,
- pismo z dn. 28.12.2018 r. w aktach osobowych powódki,
- pismo z dn. 25.06.2019 r. w aktach osobowych powódki,
- pismo z dn. 14.10.2019 r. w aktach osobowych powódki.

W 2019 r. nadano szkole, w której pracowała powódka imię W. L..

W 2015 r. nadano imię hali sportowej. Wydarzenie to zostało zorganizowane przez Gminę.

Dowód: - wyjaśnienia powódki, k. 199-201.

Zgodnie z Regulaminem określającym wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom dodatków: motywacyjnego, funkcyjnego i za warunki pracy oraz niektórych innych składników wynagrodzenia nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez Gminę O. stanowiącego Załącznik nr 1 do Uchwały nr XXXII/196/2016 Rady Gminy O. z dnia 30 listopada 2016 r., środki na dodatki motywacyjne określone były corocznie w planach finansowych szkół i pochodziły ze środków przyznanych szkole na wynagrodzenia zasadnicze. Wysokość środków finansowych na dodatki motywacyjne wynosiła nie mniej niż 3% sumy stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli.

Nauczycielowi/dyrektorowi mógł być przyznany dodatek motywacyjny w wysokości od 1 do 50% jego wynagrodzenia zasadniczego, od 1 do 12 miesięcy. Nauczycielom dodatek motywacyjny przyznawał dyrektor szkoły w ramach przyznanych środków finansowych, a dyrektorowi dodatek motywacyjny przyznawał Wójt Gminy ze środków określonych powyżej.

Przy ustalaniu dodatku motywacyjnego dla nauczycieli brano pod uwagę następujące warunki: uzyskiwanie przez uczniów osiągnięć edukacyjnych potwierdzonych wynikami klasyfikacji lub promocji, efektami egzaminów lub sprawdzianów; uzyskiwanie przez uczniów sukcesów w olimpiadach, konkursach, zawodach sportowych; inicjowanie i prowadzenie zajęć pozalekcyjnych i pozaszkolnych; stosowanie nowych rozwiązań metodycznych w zajęciach dydaktyczno-wychowawczych oraz zróżnicowanych, aktywnych form i metod nauczania angażujących ucznia w proces dydaktyczny; opracowywanie i wdrażanie autorskich programów działań edukacyjnych, wychowawczych i opiekuńczych; opracowywanie i realizację projektów (np. konkursu, festiwalu, sympozjum) poszerzających działania szkoły w zakresie zadań dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych; aktywne i efektywne działanie na rzecz uczniów potrzebujących szczególnej opieki; prowadzenie działalności mających na celu zapobieganie i zwalczanie przejawów patologii społecznej; rozwiązywanie problemów wychowawczych uczniów we współpracy z rodzicami

(prawnymi opiekunami); udział w zorganizowaniu imprez i uroczystości szkolnych; opiekowanie się samorządem uczniowskim lub innymi organizacjami uczniowskimi działającymi na terenie szkoły.

Oprócz powyższych kryteriów podstawę ustalenia dodatku motywacyjnego mogło stanowić szczególnie efektywne wypełnianie zadań związanych z powierzonym stanowiskiem. W przypadku dyrektora szkoły (placówki) podstawę przyznania dodatku motywacyjnego mogło stanowić: efektywne organizowanie i kierowanie działalnością szkoły (placówki), pozyskiwanie środków pozabudżetowych oraz umiejętność ich właściwego wykorzystania na cele szkoły (placówki), podejmowanie działań motywujących nauczycieli do doskonalenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych, organizowanie konferencji szkoleniowych, obecność szkoły (placówki) w środowisku lokalnym, udział w imprezach, konkursach i przeglądach organizowanych przy współpracy z instytucjami społeczno-kulturalnymi.

Dowód: - Regulamin określający wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom dodatków, k. 22 – 28,

- uchwała nr XXXII/196/2016 z dn. 30.11.2016 r., k. 55.

Dyrektor (...) w O. przygotowywał decyzję w sprawie przyznania dodatków motywacyjnych na piśmie, wskazując przy każdym nazwisku procentową ilość oraz kwotę. Dodatki motywacyjne były konsultowane z zastępcą wójta. Ostateczną decyzję o przyznaniu dodatku motywacyjnego podejmował samodzielnie wójt.

W latach 2007 – 2011 żaden dyrektor nie dostawał dodatku motywacyjnego. W późniejszym okresie dodatek ten nigdy nie był równy kwotowo dla wszystkich i był uzależniony od stopnia nauczyciela. Wysokość procentowa dodatku była jednak równa. Decyzje przyznaniu dodatku były podejmowane dwa razy w roku.

Od dnia 23 listopada 2018 r. obowiązki Wójta Gminy O. pełni H. K..

Po objęciu stanowiska przez H. K. wskazał on, że nie zna jeszcze dyrektorów i przyznał dodatki motywacyjne w taki sposób, jak zostały mu zarekomendowane przez dyrektora (...).

Dowód: - zeznania świadka S. G., k. 135 – 136,

- zeznania świadka D. K., k. 135,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej H. K., k. 200.

Dodatek motywacyjny wpływał razem z wynagrodzeniem 1. dnia miesiąca. Jeśli był to dzień wolny od pracy, to wypłata następowała kolejnego dnia roboczego.

Nauczycielom dodatek przyznawał dyrektor. Nauczyciele sami sporządzali arkusz samooceny i wskazywali, które zadania spośród założonych wykonali. Nawet jeśli nauczyciel nie oddał arkusza samooceny, to dyrektor i tak był zobligowany do przeprowadzenia oceny i przyznania dodatku. Gdyby nauczyciel nie spełnił kryteriów, to powódka jako dyrektor mogłaby nie przyznać dodatku.

Dowód: - wyjaśnienia powódki, k. 199 – 200.

Przełożonym powódki był Wójt Gminy O.. Powódka kontaktowała się z nim w zależności od potrzeb. Nie było harmonogramu spotkań.

Dowód: - wyjaśnienia powódki, k. 199.

Co roku organ prowadzący – Wójt Gminy O. - wprowadzał terminy rekrutacji do klas. Rekrutacja kończyła się zazwyczaj w marcu. W roku szkolnym 2018/2019 w okolicach stycznia/lutego wydano zarządzenie o otwieranym oddziale przedszkolnym, przy czym jako oddział wyznaczono szkołę. Na rekrutację zgłosiło się jedynie 8 dzieci. W czerwcu 2019 r. wójt zwrócił się do powódki z ustną prośbą o przekazanie dokumentacji rekrutacyjnej dyrektorowi

przedszkola. Padła propozycja, aby nie otwierać nowego oddziału w szkole z przyczyn ekonomicznych i w związku z tym zorganizować spotkanie z rodzicami i ich przekonać do tego. Powódka odmówiła przekazania dokumentacji szkolnej dyrektorowi przedszkola, ponieważ rekrutacja została już przeprowadzona w szkole i powódka była odpowiedzialna za bezpieczeństwo dokumentacji i zawartych w niej danych osobowych. Od tego momentu powódka odczuła pogorszenie stosunków między nią a Wójtem. Powódka poprosiła o inne zarządzenie na piśmie, aby mogła wykonać polecenie przekazania dokumentów, nie otrzymała go jednak. W tym czasie zostało zorganizowane spotkanie dla rodziców dzieci, które rekrutowały do oddziału przedszkolnego w szkole, celem nakłonienia ich do przeniesienia dzieci do przedszkola, do którego nie rekrutowali. Wójt oczekiwał, że powódka weźmie udział w spotkaniu i będzie nakłaniała rodziców dzieci przedszkolnych do zmiany decyzji, powódka nie wzięła jednak udziału w spotkaniu uznając, że nie jest stroną tej sprawy. Rodzice po zapoznaniu się z propozycją złożyli skargę do kuratorium, które potwierdziło, że jeśli przeprowadzono rekrutację, to oddział należy otworzyć.

Dowód: - wyjaśnienia powódki, k. 199,

- zeznania świadka S. G., k. 135.

W październiku 2019 r. D. W. zastępowała powódkę na stanowisku dyrektora podczas nieobecności powódki. Nastąpiło to po uroczystości nadania imienia szkole, która miała miejsce we wrześniu. W tym czasie nikt nie zgłaszał uwag dotyczących pracy powódki, nie wpłynęły również żadne skargi na powódkę.

Dowód: - zeznania świadka J. W., k. 197,

- zeznania świadka A. W., k. 198.

Powódka składała wnioski urlopowe do wójta, na piśmie. Powódka zawsze dzwoniła z zapytaniem, czy urlop został udzielony. W sytuacji, gdy wójt jeszcze nie wyraził zgody na urlop na piśmie - nie podpisał wniosku - wówczas pracownica sekretariatu pytała go, czy wyraża zgodę ustnie.

Dowód: - wyjaśnienia powódki, k. 199.

Pismem z dnia 13 listopada 2019 r. powódka zwróciła się z prośbą do p.o. Wójta Gminy O. o wyrażenie zgody na udzielenie 5 dni urlopu w celu przeprowadzenia 5 zajęć (ćwiczeń) w Zakładzie (...) w związku z brakami kadrowymi oraz prośbą kierownika zakładu. P.o. Wójta gminy O. H. K. wyraził zgodę. Powódka nie podjęła innej pracy zarobkowej bez zgody wójta.

Dowód: - pismo z dn. 13.11.2019 r., k. 118.

Wnioskiem z dnia 25 listopada 2019 r. powódka wystąpiła o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego za rok 2019 w liczbie jednego dnia w dniu 26 listopada 2019r.

Dowód: - wniosek z dn. 25.11.2019 r., k. 119.

W dniu 30 listopada 2019 r. powódka brała udział w projekcie MEN „Akademia wspomagania trenerów oświaty”.

Dowód: - polecenie wyjazdu i potwierdzenie pobytu służbowego, k. 123,

- rachunek kosztów podróży, k. 124.

Wnioskiem z dnia 2 grudnia 2019 r. powódka wystąpiła o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego za rok 2019 w liczbie jednego dnia w dniu 3 grudnia 2019 r.

Dowód: - wniosek z dn. 02.12.2019 r., k. 120.

W dniach 6 – 7 grudnia 2019 r. powódka brała udział w XIII Ogólnopolskim Zlocie Innowacyjnych Nauczycieli i dyrektorów w U..

Dowód: - polecenie i potwierdzenie wyjazdu służbowego, k. 125,

- rachunek kosztów podróży.

Wnioskami z dnia 9 grudnia 2019 r. powódka wystąpiła o udzielenie: urlopu wypoczynkowego za rok 2019 w liczbie trzech dni w dniach 10, 13 i 17 grudnia 2019 r.; dnia wolnego od pracy w dniu 11 grudnia 2019 r. w zamian za pracę w dniu 7 grudnia 2019 r., tj. w dniu wolnym od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy; dnia wolnego od pracy w dniu 12 grudnia 2019 r. w zamian za pracę w dniu 30 listopada 2019 r., tj. w dniu wolnym od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy; urlopu wypoczynkowego za rok 2019 w dniach 11 – 12 grudnia 2019 r. Wnioskiem z dnia 9 stycznia 2020 r. powódka wystąpiła o udzielenie urlopu wypoczynkowego za rok 2019 w dniu 14 stycznia 2020 r. Wszystkie wnioskowane urlopy zostały powódce udzielone.

Dowód: - wnioski z dn. 09.12.2019 r., k. 121, 70 – 72, wniosek z dn. 09.01.2020 r., k. 122.

W latach 2016 – 2019 u strony pozwanej więcej nauczycieli zatrudniono niż zwolniono. Zwolniła się nauczycielka matematyki, która przeszła do szkoły, do której miała lepszy dojazd. Jedna nauczycielka rozpoczęła urlop macierzyński.

Dowód: - wyjaśnienia powódki, k. 200.

W styczniu 2020 r. wpłynęło do Gminy pismo rzecznika dyscypliny finansów publicznych. Wójt oraz Skarbnik Gminy otrzymali wezwanie dotyczące naruszenia dyscypliny finansów. Sprawa dotyczyła projektu za rok 2017/2018 którego beneficjentem był organ prowadzący. Osobą, która napisała projekt w zakresie merytorycznym, była powódka. Powódka na każdym etapie realizacji projektu przekazywała informacje skarbnikowi. W późniejszym czasie powódka otrzymała funkcję pilotowania projektu pod względem merytorycznym i formalnym. Wezwanie było związane z późnym przedłożeniem sprawozdania z projektu oraz złym rozliczeniem projektu.

Skarbnik Gminy O., D. K., która otrzymała wezwanie dotyczące naruszenia dyscypliny finansów publicznych poprosiła o spotkanie z Wójtem.

Po sprawdzeniu finansów okazało się, że projekt został rozliczony prawidłowo. Wskazano, że doszło do nieterminowego złożenia sprawozdania z tego projektu. Osobą odpowiedzialną za zachowanie przepisanych terminów była powódka.

Oba aspekty, których dotyczyły wezwania, zostały wyjaśnione. Problem zachowania terminu wynikał z problemów technicznych w systemie. Po wyjaśnieniu sprawy została ona umorzona.

Dowód: - zeznania świadka S. G., k. 135,

- zeznania świadka T. O., k. 136,

- wyjaśnienia powódki, k. 199,

- zeznania świadka D. K., k. 135,

- zeznania świadka S. G., k. 136.

Projekt nr (...) pn. Akademia małego naukowca – zajęcia edukacyjne i specjalistyczne podnoszące umiejętności uczniów szkół podstawowych Gminy O. realizowany w okresie 4 września 2017 r. – 31 grudnia 2018 r. został przez Instytucję zarządzającą (...) całkowicie rozliczony i zamknięty.

Dowód: - pismo z dn. 25.02.2020 r., k. 128 – 130.

Pismem z dnia 31 stycznia 2020 r. powódka zrezygnowała z zajmowanego stanowiska dyrektora S. P. im. W. L. w G. powierzonego jej na okres od dnia 1 września 2016 r. do dnia 31 sierpnia 2021 r.

Dowód: - pismo z dn. 31.01.2020 r., k. 38.

W uchwale nr (...) Rady Pedagogicznej S. P. im. W. L. w G. z dnia 3 lutego 2020 r. wyrażono pozytywną opinię o pracy powódki. W uzasadnieniu wskazano, że m.in. organizuje ona pracę szkoły zgodnie ze statutem i arkuszem organizacji oraz regulaminami i procedurami wewnętrznymi, wzorowo realizuje swoje obowiązki, jest dobrym kierownikiem zakładu pracy, posiada bardzo dobrą znajomość prawa oświatowego, kreuje postawy zaangażowania, nawiązuje kontakty i współpracę ze środowiskiem lokalnym, wspólnie z nauczycielami wypracowała plan rozwoju szkoły, rzeczowo i sprawnie kieruje pracami Rady Pedagogicznej, zapewnia pomoc nauczycielom w realizacji zadań i doskonaleniu zawodowym, zatrudnia nauczycieli zgodnie z kwalifikacjami, wyposaża szkołę w miarę możliwości w nowoczesne pomoce dydaktyczne i sprzęt multimedialny, zachęca rodziców i uczniów do aktywnego udziału w życiu szkoły, wspomaga uczniów będących w trudnej sytuacji materialnej, dba o bezpieczne i higieniczne warunki pracy dla uczniów, nauczycieli, pracowników niepedagogicznych, odznacza się zdolnościami przywódczymi, umiejętnością organizacji pracy innym i nadzorowania ich działań, kompetencją, operatywnością i wrażliwością na potrzeby drugiego człowieka, jest animatorką działań wychodzących poza ramy zadań szkoły na rzecz społeczności lokalnej, ma jasno wyznaczone cele i priorytety swoich działań, buduje szkołę wychowującą, twórczą i etyczną.

Dowód: - uchwała nr (...) z dn. 03.02.2020 r., k. 43 – 46.

(...) działająca przy S. P. im. W. L. w G. zaopiniowała wyróżniająco pracę powódki. W jej opinii powódka wzorowo planuje i organizuje pracę szkoły oraz rzetelnie realizuje zadania związane z powierzonym jej stanowiskiem. Dbą o promocję szkoły w środowisku lokalnym oraz o perspektywiczny rozwój powierzonej jej placówki. Ogromnie angażuje się w rozwój szkoły oraz w pozyskiwanie środków finansowych. Dzięki staraniom powódki uczniowie mogą brać udział w dodatkowych zajęciach, kółkach zainteresowań, wycieczkach. Powódka włącza rodziców w działania podejmowane na terenie szkoły, na bieżąco monitoruje potrzeby uczniów, zapewnia im wsparcie, zawsze stara się pomóc dzieciom znajdującym się w trudnej sytuacji finansowej. Zawsze na pierwszym miejscu jest dla niej dobro dzieci.

Dowód: - opinia Rady Rodziców z dn. 04.02.2020 r., k. 47 – 48.

W opinii wywiązywania się w 2019 r. z obowiązków służbowych powódki wskazano m.in., że powódka stara się właściwie wywiązywać ze swoich obowiązków, nadzoruje realizację planu finansowego placówki i prawidłowo dysponuje środkami budżetowymi, prowadzi politykę kadrową w oparciu o obowiązujące prawo i potrzeby szkoły, dba o zatrudnianie wykwalifikowanej kadry, opracowała regulamin pracy i wynagradzania, dba o zapewnienie odpowiednich warunków do realizacji zadań dydaktyczno-wychowawczych i opiekuńczych, podejmuje działania poprawiające jakość pracy i nauki, organizuje zajęcia pozalekcyjne dla uczniów zgodnie z ich oczekiwaniami, zabezpiecza środki finansowe i dydaktyczne umożliwiające realizację przyjętych programów nauczania i wychowania, dba o terminowe umieszczanie informacji dla rodziców i uczniów na stronie internetowej szkoły i promocję szkoły, współpracuje i współdziała z instytucjami oraz organizacjami społecznymi w zakresie edukacji dla bezpieczeństwa dzieci i młodzieży. Zaznaczono również, że nie bez znaczenia dla treści oceny pracy jest opinia wydana przez (...) Kuratora Oświaty z dnia 30 listopada 2018 r., która wyróżniająco oceniła pracę powódki. Choć przedmiotowa opinia pozycjonowała powódkę wśród osób prawidłowo wypełniających swoje obowiązki, to w ocenie organu prowadzącego nie wyróżnia jej na tle innych dyrektorów, którzy z zaangażowaniem oraz sumiennie zarządzają placówkami oświatowymi na terenie Gminy O..

Dowód: - opinia z dn. 11.02.2020 r., k. 51 – 52.

W związku z powyższą informacją o rezygnacji ze stanowiska powódki, Rada Rodziców wraz z rodzicami zwróciła się do niej o wycofanie rezygnacji ze względu na dobro Szkoły, a w szczególności dzieci. Zaznaczono, że dotychczasowa współpraca układała się bardzo dobrze i dzięki profesjonalizmowi powódki szkoła rozwija się jak nigdy dotąd.

Dowód: - pismo z dn. 04.03.2020 r., k. 49.

Również Rada Pedagogiczna S. P. im. W. L. zwróciła się do powódki o wycofanie rezygnacji ze stanowiska dyrektora szkoły. Rada wyraziła przekonanie, że dotychczasowa praca dyrektora wymaga kontynuacji podjętych działań i wysoko oceniła zaangażowanie powódki w organizację pracy szkoły oraz wyjątkową troskę o uczniów, ich rodziców i nauczycieli.

Dowód: - pismo z dn. 04.03.2020 r., k. 50.

Od stycznia 2020 r. powódka nie otrzymywała dodatku motywacyjnego, a jedynie dodatek funkcyjny wahający się od 700,00 zł do 1.000,00 zł brutto miesięcznie.

Inni dyrektorzy placówek na terenie gminy w okresie od stycznia do czerwca 2020 r. otrzymali dodatki motywacyjne:

- A. C., dyrektor S. P. im. B. M. w B. – 1.137,50 zł za każdy miesiąc,
- M. G. (1), dyrektor S. P. w C. - 954,25 zł za każdy miesiąc,
- A. J., dyrektor S. P. im. K. G. w D. – 812,50 zł za każdy miesiąc,
- J. F. (2), dyrektor S. P. im. Kawalerów Orderu Uśmiechu w M. – 1.335,95 zł za każdy miesiąc,
- J. C., dyrektor S. P. im. K. W. w O. – 954,25 zł za każdy miesiąc,
- M. G. (2), dyrektor Gminnej S. P. im. Polskich Noblistów w O. - 1.335,95 zł za każdy miesiąc.

Różnica między wysokością przyznanych dodatków motywacyjnych wynikała z wielkości szkoły (ilości dzieci i ilości zatrudnionych pracowników). Dodatek motywacyjny w wysokości 35% otrzymali dyrektorzy trzech największych szkół. Dyrektorzy szkół małych otrzymali dodatek motywacyjny w wysokości 25%.

A. C. (w czasie przeprowadzania oceny dyrektor S. P. im. B. M. w B.) otrzymała wyróżniającą ocenę pracy. W uzasadnieniu oceny wskazano m.in.: dyrektor podejmuje działania służące kształtowaniu postaw moralnych i obywatelskich uczniów, organizuje imprezy i uroczystości, kształtuje postawy patriotyczne, systematycznie prowadzi edukację prozdrowotną, organizuje imprezy sportowe, spotkania indywidualne, stosuje na zajęciach różnorodne metody pracy dostosowane do potrzeb i możliwości dzieci, wykorzystuje różnorodne środki dydaktyczne, w pracy z uczniami stosuje multimedia, diagnozuje potrzeby uczniów, inspiruje uczniów do aktywności w lokalnej społeczności, uczniowie szkoły w roku szkolnym 2018/2019 mieli dużo osiągnięć, dyrektor systematycznie doskonali swoje umiejętności w zakresie pracy z uczniem oraz zarządzania placówką, uczestniczy w szkoleniach, prowadzi ewaluację wewnętrzną, tworzy warunki do realizacji podstawy programowej przez nauczycieli, nawiązuje współpracę z różnymi instytucjami, dzięki jej zaangażowaniu realizowane były zajęcia pozalekcyjne, w latach 2018 – 2020 na egzaminie ósmoklasisty szkoła uzyskała najwyższe wyniki, współpracuje z fundacją (...), realizowała autorski projekt Teraz MAT, dysponuje środkami określonymi w planie finansowym szkoły i dba o ich prawidłowe wykorzystanie, zatrudnia wykwalifikowaną kadrę pedagogiczną, buduje pozytywny wizerunek szkoły, opracowuje i wdraża procedury dotyczące sposobów postępowania w przypadkach różnych zagrożeń, sprawuje opiekę nad uczniami i zapewnia im bezpieczne i higieniczne warunki nauki, planuje organizację pracy szkoły uwzględniając potrzeby i oczekiwania uczniów, rodziców i nauczycieli, zapewnia warunki do działalności wolontariuszy i stowarzyszeń, dba o bezpieczeństwo uczniów w czasie ich pobytu w szkole.

J. C. (w czasie przeprowadzania oceny nauczyciel informatyki i matematyki w Gminnej S. P. im. Polskich Noblistów w O.) uzyskał wyróżniającą ocenę pracy. W uzasadnieniu oceny wskazano m.in.: sukcesywnie podnosi swoje umiejętności, stosuje różnorodne metody i formy pracy, wykorzystuje multimedia, od lat jest współorganizatorem różnych przedsięwzięć, potrafi pracować wielopoziomowo, wykazuje dużą troskę o zdrowie i bezpieczeństwo młodzieży, wykazuje aktywność w podejmowaniu działań na rzecz własnego rozwoju oraz społeczności szkolnej, przygotowuje wycieczki edukacyjne, wiodące imprezy, uroczystości szkolne, jest aktywnym członkiem Rady Pedagogicznej, ciągle się doskonali i uczestniczy w różnych formach doskonalenia zawodowego.

J. F. (2) (w czasie przeprowadzania oceny wicedyrektor S. P. im. Kawalerów Orderu Uśmiechu w M.) otrzymała wyróżniającą ocenę pracy. W uzasadnieniu oceny wskazano m.in.: prawidłowo planuje swoją pracę dydaktyczną zgodnie z podstawą programową oraz wybranym programem nauczania, wprowadza różnorodne formy i metody pracy, stosuje metody aktywizujące cały zespół klasowy, dba o wszechstronny i harmonijny rozwój dzieci, wykorzystuje technologię informacyjną i komputerową, stosuje różnorodne metody oceniania, wspomaga wszechstronny rozwój uczniów, jej uczniowie brali udział w konkursach międzyszkolnych, nadzoruje przestrzeganie przez nauczycieli dyscypliny pracy, pełni nadzór nad organizacją uroczystości i imprez szkolnych, dba o swój rozwój zawodowy, jest pracownikiem sumiennym i zdyscyplinowanym.

M. G. (2) (w czasie przeprowadzania oceny dyrektor Gminnej S. P. im. Polskich Noblistów w O.) uzyskała wyróżniającą ocenę pracy. W uzasadnieniu oceny wskazano m.in.: podnosi swoje kompetencje zawodowe i poszerza wiedzę pedagogiczną, podejmuje różnorodne formy doskonalenia, sprawuje nadzór pedagogiczny zgodnie z przyjętym planem i harmonogramem działań, na bieżąco przeprowadza niezbędne remonty i naprawy, zatrudnia nauczycieli zgodnie z ich kwalifikacjami, na bieżąco przeprowadza przeglądy obiektu i terenu wokół, opracowuje i stosuje procedury dotyczące bezpieczeństwa, kieruje się w swojej pracy dobrem uczniów, współpracuje z różnymi stowarzyszeniami i fundacjami, promuje szkołę w środowisku lokalnym, tworzy klimat sprzyjający aktywnej współpracy, organizuje proces edukacyjny w sposób dostosowany do potrzeb uczniów, podjęła współpracę z wieloma lokalnymi instytucjami i organizacjami społecznymi, podejmuje działania skierowane na zapewnienie uczniom przyjaznych warunków do kształtowania samorządności, dzięki niej działa sprawny system udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej, motywuje nauczycieli do realizacji innowacyjnych przedsięwzięć.

M. G. (1) (w czasie przeprowadzania oceny dyrektor S. P. w C.) uzyskała wyróżniającą ocenę pracy. W uzasadnieniu wskazano m.in.: brała udział w licznych warsztatach szkoleniowych, konferencjach, webinarach i seminariach, sprawuje nadzór pedagogiczny zgodnie z przyjętym planem i harmonogramem działań, na bieżąco przeprowadza przeglądy obiektu i terenu wokół, podejmuje działania mające na celu eliminowanie zagrożeń oraz wzmacnianie właściwych zachowań uczniów, zwraca uwagę na różnorodne formy wspierania rozwoju uczniów, dba o wzbogacenie oferty dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej poprzez stwarzanie warunków do wolontariatu oraz współpracę z organizacjami pomocowymi, stwarza uczniom możliwość udziału w wielu konkursach gminnych oraz powiatowych, jest organizatorem konkursów o zasięgu gminnym, stwarza uczniom możliwość rozwoju ich zdolności oraz pasji poprzez udział w licznych kołach zainteresowań, podejmuje działania dydaktyczne i wychowawcze wobec dzieci z niepełnosprawnościami, współpracuje z wieloma lokalnymi instytucjami i organizacjami społecznymi, tworzy warunki do samodzielnej pracy uczniów, kształci u młodzieży postawy patriotyczne, moralne i obywatelskie, współpracuje z radą pedagogiczną, aktywizuje rodziców i samorząd uczniowski, promuje placówkę w środowisku lokalnym, stwarza warunki do rozwoju zawodowego nauczycieli.

Dowód: - kartoteka wypłat, k. 33 – 34,

- zeznania świadka S. G., k. 135,

- zestawienie, k. 157,

- karta oceny pracy A. C., k. 163 – 174,

- karta oceny pracy J. C., k. 175 - 177,
- karta oceny pracy J. F. (2), k. 178 – 181,
- karta oceny pracy M. G. (2), k. 182 – 186,
- karta oceny pracy M. G. (1), k. 187 – 190.

W porównaniu z innymi dyrektorami powódka nie odbiegała od nich. Nie przeprowadzono analizy porównawczej dyrektorów.

Dowód: - przesłuchanie w charakterze strony pozwanej H. K., k. 201.

O tym, że nie otrzyma dodatku motywacyjnego powódka dowiedziała się w marcu 2020 r. Zapytała wójta, dlaczego zapadła taka decyzja. Otrzymała odpowiedź, że wójt będzie obserwować jej pracę.

Dowód: - wyjaśnienia powódki, k. 199.

Pismem z dnia 9 marca 2020 r. powódka oświadczyła, że wycofuje swoją rezygnację ze stanowiska dyrektora S. P. w G.. Wskazała, że rezygnacja ta została jej przedłożona w formie pisemnej w dniu 31 stycznia 2020 r. i podpisała ją w sytuacji presji i zastraszania przez przełożonych.

Dowód: - pismo z dn. 09.03.2020 r., k. 53.

Zarządzeniem nr (...) Wójta Gminy O. z dnia 16 marca 2020 r. w związku ze złożoną w dniu 31 stycznia 2020 r. rezygnacją odwołano powódkę ze stanowiska dyrektora S. P. im. W. L. w G. po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Dowód: - zarządzenie nr (...) z dn. 16.03.2020 r., k. 54.

Pismem z dnia 28 kwietnia 2020 r. powódka zwróciła się do Wójta Gminy O. z ponowną prośbą o powierzenie jej stanowiska/przedłużenie powierzenia stanowiska dyrektora S. P. im. W. L. w G. w trybie § 11h Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 20 marca 2020 r. o jeden rok w sytuacji konieczności obsady stanowiska dyrektora szkoły przed dniem 2 września 2020 r. oraz biorąc pod uwagę trudną sytuację epidemiczną na terenie kraju i w nawiązaniu do ostatecznej decyzji Wójta Gminy O. wyrażonej w zarządzeniu nr (...) z dnia 16 marca 2020 r. Powódka motywowała swoją prośbę troską o zarządzaną przez nią placówkę, ponieważ w szkole nie było wicedyrektora i żaden z pracujących w szkole nauczycieli nie spełniał wymogów określonych dla osoby mogącej pełnić tę funkcję.

Dowód: - pismo z dn. 28.04.2020 r., k. 30.

W okresie od listopada 2019 r. do czerwca 2020 r. powódka przeprowadziła proces wspomagania w ramach projektu „Akademia trenerów wspomagania oświaty” współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w ramach II O. priorytetowej – efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.10 Wysoka jakość systemu oświaty w Publicznym Przedszkolu w B..

Dowód: - zaświadczenie nr (...), k. 127.

Zarządzeniem nr (...) Wójta Gminy O. z dnia 23 czerwca 2020 r. powierzono powódce stanowisko dyrektora S. P. im. W. L. w G. na okres od dnia 1 lipca 2020 r. do dnia 31 sierpnia 2021 r.

Dowód: - zarządzenie nr (...) z dn. 23.06.2020 r., k. 31 – 32.

Zgodnie z informacją o stanie realizacji zadań placówek oświatowych, których organem prowadzącym jest Gmina O., w roku szkolnym 2019/2020 w zakresie wyników egzaminu ośmioklasisty szkoły podstawowej placówka powódki osiągnęła następujące wyniki:

- j. polski – 59,0 (wyniki pozostałych szkół wahały się od 52,7 do 68,0);
- matematyka – 33,3 (wyniki pozostałych szkół wahały się od 36,3 do 54,2);
- j. angielski – 44,3 (wyniki pozostałych szkół wahały się od 38,0 do 67,1).

Dowód: - informacja o stanie realizacji zadań placówek oświatowych, k. 79 – 81.

W małych placówkach wyniki uczniów były różne. Gmina prowadziła 4 placówki podobne do siebie, liczące 80 – 100 dzieci. Każda placówka i obwód były specyficzne.

Dowód: - zeznania świadka S. G., k. 136.

Powódka pisała różne programy, organizowała szkolenia. Tylko ona organizowała szkolenia dla innych dyrektorów. Powódka złożyła wniosek w projekcie „Aktywna tablica”. Wszyscy dyrektorzy składali takie wnioski.

Organizowano szkolenia dla nauczycieli i rodziców m.in. przeciwko uzależnieniom dzieci. Powódka sama brała udział w wielu szkoleniach i zachęcała do nich nauczycieli. Nauczyciele brali udział w konferencjach szkoleniowych. Bardzo dużo uwagi poświęcano kompetencjom kluczowym oraz (...).

Szkoła powódki startowała w różnych konkursach i imprezach. Odbywało się to na poziomie podobnym do innych placówek. Powódka organizowała konkursy np. E. w młodszych klasach, konkursy plastyczne, recytatorskie.

Powódka inicjowała cały szereg działań na rzecz dzieci, realizowała programy i projekty unijne, uzyskiwała środki finansowe na programy, m.in. „Skąd dokąd – śladami przeszłości”, pozyskała izbę przyrodniczą, prowadziła warsztaty dziennikarskie, podczas których uczniowie wdrażali się w pisanie prostych form publicystycznych.

Powódka organizowała różne imprezy, m.in. nadanie imienia szkole, wieczorki poetyckie, festyny, jasełka, zbiórki charytatywne. Jasełka i festyny organizowano cyklicznie. W okresie ferii organizowano wyjazdy na łyżwy, basen i nauczyciel w-f prowadził zajęcia sportowe.

Powódka stworzyła bardzo dobre warunki i atmosferę w szkole. Była bardzo zaangażowana i oddana szkole. Działania realizowane przez powódkę doprowadziły do rozwoju szkoły. Liczba dzieci zwiększyła się. Powódka organizowała bardzo dużo zajęć wyrównawczych. Działania powódki spowodowały wysokie wyniki egzaminów. Słabsi uczniowie osiągnęli promocję do następnych klas i był to dla nich duży sukces.

Powódka była wymagającym przełożonym, trzeba było wykonywać starannie swoje obowiązki.

Powódka nie różnicowała pracowników. Grono pedagogiczne pracowało ze sobą w sposób zorganizowany. W szkole panowała atmosfera pomocy i współpracy. Kreatorem inicjatyw była powódka.

Powódka służyła współpracownikom swoim czasem - zawsze można było podejść do powódki, a kiedy była zajęta to wyznaczała termin na spotkanie. Nauczyciele dysponowali również prywatnym numerem telefonu powódki. Powódka była pomocna, sprzyjała również podejmowaniu inicjatyw zwłaszcza związanych z pomocą uczniom, w tym wymagającym specjalistycznego wsparcia. Do powódki można było zgłosić się z każdym dzieckiem wymagającym specjalistycznych środków. A. W. miała ucznia, który sprawiał bardzo duże problemy. Powódka pomogła zorganizować dla niego nauczanie indywidualne. Powódka była dostępna dla dzieci i rodziców.

Powódka dbała o pomoc psychologiczno-pedagogiczną. Wdrożyła programy, które w dalszym ciągu funkcjonują.

Powódka współpracowała z gminą, policją, poradnią psychologiczno-pedagogiczną

Dowód: - zeznania świadka J. W., k. 197 – 198,

- zeznania świadka A. W., k. 198,

- zeznania świadka S. G., k. 136.

Po wdrożeniu przez powódkę programu naprawczego, w każdym kolejnym roku wyniki dzieci w nauce były coraz lepsze. Dostrzegalny był wyraźny progres u dzieci w zakresie edukacji.

Nikt nie zgłaszał skarg na powódkę. Powódka miała bardzo dobre relacje z samorządem uczniowskim, z którym współpracowała.

Powódka nie pozostawała w konflikcie z sołtys B.. Powódka i sołtys współpracowały dobrze do czasu rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z córką sołtys, która pracowała w sekretariacie szkoły. Przed rozwiązaniem umowy powódka wyjaśniła sołtys przyczyny rozwiązania umowy. Po tym zdarzeniu sołtys obraziła się na powódkę.

Funkcjonowanie izby pamięci w żadnym zakresie nie dotyczyło powódki.

Nigdy nie kwestionowano prawidłowości wykorzystywania przez powódkę urlopu.

Dowód: - wyjaśnienia powódki, k. 201.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 8.352,70 zł brutto. Dodatkowo powódka otrzymuje co miesiąc dodatek wiejski dla nauczycieli o charakterze socjalnym w kwocie 404,60 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie z dn. 21.12.2020 r., k. 69.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje.

Powództwo jako częściowo zasadne, podlegało uwzględnieniu w zakresie żądania ewentualnego.

W niniejszej sprawie powódka J. F. (1) domagała się ostatecznie zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz kwoty 5.725,50 zł tytułem należnego a niewypłaconego jej dodatku motywacyjnego za miesiące styczeń – czerwiec 2020 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od wskazanych kwot, ewentualnie, w przypadku nieuwzględnienia roszczenia głównego, wniosła o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kwoty 5.725,50 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pisma zmieniającego powództwo stronie pozwanej do dnia zapłaty. Strona pozwana z kolei wnosila o oddalenie powództwa w całości.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że zgodnie z art. 30 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2021 r. poz. 1762), wynagrodzenie nauczycieli, z zastrzeżeniem art. 32, składa się z: 1) wynagrodzenia zasadniczego; 2) dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego, w tym z tytułu sprawowania funkcji wychowawcy klasy, oraz za warunki pracy, 3) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw; 4) nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, z wyłączeniem świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, świadczenia, o którym mowa w art. 53a, i dodatku, o którym mowa w art. 54 ust. 5.

Organ prowadzący szkołę, będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę zatrudnienia, określa dla nauczycieli poszczególnych stopni awansu zawodowego, w drodze regulaminu m.in. wysokość stawek dodatków, o których mowa w ust. 1 pkt 2, oraz szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków, z zastrzeżeniem art. 33–34a. (art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela).

Ponadto, do dodatku motywacyjnego odnosi się również rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy, które w § 6 mówi o tym, że do ogólnych warunków przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego należą: osiągnięcia w realizowanym procesie dydaktycznym, osiągnięcia wychowawczo-opiekuńcze, wprowadzanie innowacji pedagogicznych skutkujących efektami w procesie kształcenia i wychowania, zaangażowanie w realizację czynności i zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela, szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem i realizowanie w szkole zadań edukacyjnych wynikających z przyjętych przez organ prowadzący priorytetów w realizowanej polityce oświatowej.

Z powyższego wynika, że dodatek motywacyjny przysługuje nauczycielowi, jeżeli spełnione zostaną przez niego przewidziane w § 6 ww. rozporządzenia oraz regulaminie ustalonym przez organ prowadzący przesłanki. Powołany powyżej art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela wprowadza bowiem delegację dla organu prowadzącego placówkę do wydania regulaminu właśnie w przedmiocie dodatków do wynagrodzenia, czyli również w zakresie dodatku motywacyjnego.

Jak ustalono na podstawie zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, Regulamin określający wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom dodatków: motywacyjnego, funkcyjnego i za warunki pracy oraz niektórych innych składników wynagrodzenia nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez Gminę O. (dalej jako Regulamin) został wprowadzony uchwałą nr XXXII/196/2016 Rady Gminy O. z dnia 30 listopada 2016 r. i stanowił załącznik nr 1. W myśl Regulaminu nauczycielowi/dyrektorowi mógł być przyznany dodatek motywacyjny w wysokości od 1 do 50% jego wynagrodzenia zasadniczego, od 1 do 12 miesięcy. Nauczycielom dodatek motywacyjny przyznawał dyrektor szkoły w ramach przyznanych środków finansowych, a dyrektorowi dodatek motywacyjny przyznawał Wójt Gminy ze środków określonych powyżej.

Przy ustalaniu dodatku motywacyjnego dla nauczycieli brano pod uwagę następujące warunki: uzyskiwanie przez uczniów osiągnięć edukacyjnych potwierdzonych wynikami klasyfikacji lub promocji, efektami egzaminów lub sprawdzianów; uzyskiwanie przez uczniów sukcesów w olimpiadach, konkursach, zawodach sportowych; inicjowanie i prowadzenie zajęć pozalekcyjnych i pozaszkolnych; stosowanie nowych rozwiązań metodycznych w zajęciach dydaktyczno-wychowawczych oraz zróżnicowanych, aktywnych form i metod nauczania angażujących ucznia w proces dydaktyczny; opracowywanie i wdrażanie autorskich programów działań edukacyjnych, wychowawczych i opiekuńczych; opracowywanie i realizację projektów (np. konkursu, festiwalu, sympozjum) poszerzających działania szkoły w zakresie zadań dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych; aktywne i efektywne działanie na rzecz uczniów potrzebujących szczególnej opieki; prowadzenie działalności mających na celu zapobieganie i zwalczanie przejawów patologii społecznej; rozwiązywanie problemów wychowawczych uczniów we współpracy z rodzicami (prawnymi opiekunami); udział w zorganizowaniu imprez i uroczystości szkolnych; opiekowanie się samorządem uczniowskim lub innymi organizacjami uczniowskimi działającymi na terenie szkoły.

Oprócz powyższych kryteriów, podstawę ustalenia dodatku motywacyjnego mogło stanowić szczególnie efektywne wypełnianie zadań związanych z powierzonym stanowiskiem. W przypadku dyrektora szkoły (placówki) podstawę przyznania dodatku motywacyjnego mogło stanowić: efektywne organizowanie i kierowanie działalnością szkoły (placówki), pozyskiwanie środków pozabudżetowych oraz umiejętność ich właściwego wykorzystania na cele szkoły (placówki), podejmowanie działań motywujących nauczycieli do doskonalenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych, organizowanie konferencji szkoleniowych, obecność szkoły (placówki) w środowisku lokalnym, udział w imprezach, konkursach i przeglądach organizowanych przy współpracy z instytucjami społeczno-kulturalnymi.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, powódka co roku otrzymywała dodatek motywacyjny, nie przyznano jej go dopiero za okres styczeń – czerwiec 2020r.

Powódka w uzasadnieniu żądania głównego podnosiła, że w jej ocenie powinna dodatek motywacyjny otrzymać, ponieważ jej zdaniem dodatek ten ma charakter premii regulaminowej, zaś powódka spełniła wszystkie wymagane do jego przyznania kryteria.

W ocenie Sądu argumentacja powódki nie zasługiwała na uwzględnienie, albowiem dodatek motywacyjny, którego domagała się w niniejszej sprawie powódka, ma charakter uznaniowy.

Zdaniem Sądu kryteria stanowiące podstawę ustalenia dodatku motywacyjnego nie zostały w sposób konkretny wyrażone. Dotyczyły one bowiem, obok kryteriów dla nauczycieli, a dodatkowo dla dyrektora, efektywnego wypełniania zadań związanych z powierzonym stanowiskiem. Co prawda regulamin wskazuje przykładowe działania stanowiące realizację powyższych kryteriów, jednakże są one w ocenie Sądu nieprecyzyjne i ogólne, a w konsekwencji niemierzalne. W związku z tym, przyznanie dodatku wymagało każdorazowo uznaniowej decyzji organu prowadzącego placówkę. Zarówno z Regulaminu, jak i z zeznań świadków, wynikało, że decyzję o przyznaniu dyrektorom dodatku motywacyjnego i jego wysokości podejmował każdorazowo Wójt Gminy O., i była ona każdorazowo wyrażona na piśmie, ze wskazaniem, na jaki okres dodatek motywacyjny został przyznany. Co prawda propozycję przyznania i wysokości przygotowywał Dyrektor (...) w O., ale to do Wójta należała ostateczna decyzja w tej sprawie.

Skoro regulamin przyznawania premii motywacyjnej nie precyzuje szczegółowych i sprawdzalnych kryteriów ustalania jej wysokości, to pracownik nie może w postępowaniu sądowym skutecznie podważać oceny zakładu pracy co do wysokości tej premii, gdyż ma ona w istocie charakter nagrody, tj. dobrowolnego, całkowicie uznaniowego przysporzenia majątkowego pracodawcy na rzecz pracownika. Natomiast premia charakteryzuje się tym, że przez strony stosunku pracy lub pracodawcę ustalone zostają skonkretyzowane i zobiektywizowane przesłanki nabycia prawa do takiego świadczenia i jego wysokości lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia. Spełnienie przez pracownika przesłanek premiowych powoduje powstanie prawa podmiotowego do przyznania mu premii i uzasadnia roszczenie pracownika o jego wypłatę (wyrok SA w Gdańsku z dnia 18 lutego 1991 r., sygn. akt III APr 18/90, OSA 1991/2/7, W. Musiański, Kodeks pracy, komentarz Warszawa 2007 rok, str. 275; wyrok SN z dnia 21 września 2006 r., sygn. akt II PK 13/2006, OSNP 2007/17-18/254, Wyrok SN z dnia 9 lipca 1998 r., sygn. akt I PKN 235/98, OSNP 1999/15/488).

Ponadto, dodatku motywacyjnego nie można traktować jako stałego i obligatoryjnego składnika wynagrodzenia. Jest to bowiem dodatek motywujący, fakultatywny, odnoszący się do jakości świadczonej pracy i wykonywania dodatkowych zadań lub zajęć (wyrok WSA w Olsztynie z dnia 26 sierpnia 2008 r., sygn. akt II SA/Ol 365/08, Legalis).

Ponadto, ze wskazanego wyżej Regulaminu wynika, że dodatek motywacyjny mógł być przyznany na okres od 1 do 12 miesięcy, a więc należał się jedynie za wskazany w decyzji o jego przyznaniu okres, nie zaś za cały okres zatrudnienia, co również implikuje ocenę, że nie miał on charakteru stałego i trwałego. Nie było jednak wykluczone przyznanie tego dodatku na kolejne, następujące po sobie okresy czasu, co de facto miało miejsce, dyrektorzy podległych Gminie O. placówek otrzymywali bowiem dodatki stale.

W ocenie Sądu Rejonowego z powyższych okoliczności wynika, że dodatek motywacyjny, którego domagała się w niniejszej sprawie powódka, miał charakter uznaniowy. W związku z tym, powódce nie przysługuje roszczenie wobec pracodawcy o jego wypłatę. Dodatek motywacyjny dyrektorów miał charakter specyficznej, częściowo uregulowanej przepisami premii uznaniowej. W sprawie tego rodzaju świadczenia wypowiedział się zaś Sąd Najwyższy między innymi w wyroku z 20 lipca 2000 r. (sygn. akt I PKN 17/00), w którym stwierdził, że premia uznaniowa nie ma charakteru roszczeniowego, w związku z czym powództwo o wypłatę dodatku motywacyjnego podlegało oddaleniu.

Przechodząc do roszczenia ewentualnego powódki zgłoszonego w przypadku nieuwzględnienia roszczenia głównego, tj. roszczenia o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 5.725,50 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pisma zmieniającego powództwo stronie pozwanej do dnia zapłaty, wskazać należy, że roszczenie to było uzasadnione.

Z uwagi na powołanie przez powódkę podstaw prawnych z zakresu nierównego traktowania i dyskryminacji, konieczne było przeanalizowanie wzajemnych relacji tych regulacji.

Wyrażona w przepisie art. 11² k.p. zasada, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków oznacza równość praw w stosunkach pracy i dotyczy wszystkich pracowników, którzy wypełniają jednakowo takie same obowiązki, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Równe prawa oznaczają prawo do równej płacy za równą pracę i w ogólności prawa do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Omawiana zasada równości pracowników w stosunkach pracy ma zastosowanie, wobec wyraźnego brzmienia art. 11² Kodeksu pracy, w przypadkach, gdy pracownicy pełnią jednakowo takie same obowiązki. Z powyższego wynika, że kodeks dopuszcza różnicowanie praw pracowników, którzy bądź to pełnią inne obowiązki, bądź takie same (na takim samym stanowisku), ale niejednakowo. Sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na określone odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy (tzw. dyferencjacja prawa pracy). Zróżnicowanie takie jest uzasadnione, gdy pozostaje w odpowiedniej relacji do odmienności występujących między określonymi grupami (por. orzeczenie TK z dnia 12 października 1993 r., K 4/93, OTK 1993, nr 2, poz. 34). Prawa (i obowiązki) pracowników są różnicowane ze względu na ustalone od dawna w prawie pracy kryteria, w szczególności ze względu na płeć osób zatrudnionych, ich wiek, rodzaj zatrudnienia, dział pracy, uciążliwość lub szkodliwość dla zdrowia pracowników określonych prac.

Zasada niedyskryminacji sformułowana w art. 11³ k.p. nie jest tożsama z zasadą równego traktowania pracowników z tytułu wypełniania takich samych obowiązków, wyrażoną w art. 11² k.p.

Dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. jest nierówne traktowanie wobec prawa pracowników ze względu na odrębności, o których jest mowa w tym przepisie. Zasada niedyskryminacji oznacza innymi słowy zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup z powodów uważanych za dyskryminujące. Jeżeli nierówność nie jest podyktowana tymi względami, wówczas w grę wchodzi naruszenie zasady równości praw pracowników pełniących jednakowo takie same obowiązki (art. 11² k.p.), a nie naruszenie zakazu dyskryminacji. Jeśli natomiast pracownicy traktowani są nierówno w stosunku pracy w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, wówczas jest to dyskryminacja w rozumieniu art. 11³ k.p. Zakaz dyskryminacji naruszony jest także wtedy, gdy jedni pracownicy są z określonych względów uprzywilejowani, podczas gdy inni, należący do konkretnie określonej grupy (innej z uwagi na wiek, płeć, okres zatrudnienia itd., itp.) korzystają w tych samych warunkach z mniejszych praw.

W Rozdziale IIa k.p. ustawodawca zawarł szczegółowe uregulowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Wskazano po pierwsze, iż równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się, z zastrzeżeniem art. 18^{3b} § 2 – 4 k.p, różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności: odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy; niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą; pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Przewidziano wreszcie, że osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów (art. 18^{3d} k.p.).

W wyroku z dnia 18.08.2009 r. (sygn. akt I PK 28/09, M.P.Pr. 2010, nr 3, s. 148) Sąd Najwyższy orzekł, że przepisy kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadku nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji.

Na podsumowanie powyższych rozważań warto przytoczyć treść orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2016 r. (II PK 303/14, LEX nr 2019532). W cytowanym wyroku Sąd Najwyższy podkreślił, iż wyrażona w art. 11³ k.p. i rozwinięta w art. 18^{3a} i nast. k.p. zasada niedyskryminacji (równego traktowania w zatrudnieniu) nie jest tożsama z określoną w art. 11² k.p. zasadą równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki. Przyjmuje się, że te dwie zasady, aczkolwiek pozostają ze sobą w ścisłym związku, to niewątpliwie są odrębnymi zasadami, a ich naruszenie przez pracodawcę rodzi różne konsekwencje. W uzasadnieniu rzeczonoego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, iż ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art.11³k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ (art. 18^{3a} § 1) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji.

Powódka w niniejszej sprawie wskazała, że jest nierówno traktowana w zatrudnieniu, domagając się jednocześnie odszkodowania z tego tytułu. Z powyższego mogłoby wynikać, iż skoro powódka żądała odszkodowania, to zarzucała pracodawcy dyskryminację (roszczenie odszkodowawcze z art. 18^{3d} k.p. ma bowiem zastosowanie jedynie w przypadku dyskryminacji, nie zaś naruszenia zasady równego traktowania pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki – art. 11² k.p.). W takiej sytuacji zaś to na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest traktowany odmiennie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości, lecz także to, że to zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., sygn. akt II PK 196/11, OSNP 2013, nr 7-8, poz. 73).

Podkreślić należy, że w toku całego postępowania powódka nie wskazała na żadne kryteria dyskryminacyjne, które miałyby powodować jej nierówne traktowanie. Sąd po przeprowadzeniu postępowania dowodowego również nie dopatrył się w ustalonym stanie faktycznym istnienia jakiegokolwiek kryterium dyskryminacyjnego, które wskazywałoby na uzasadnienie żądania powódki odszkodowania z tytułu dyskryminacji. Podkreślić należy również, że powódka de facto porównywała siebie do innych dyrektorów, wskazując na zróżnicowanie wynagrodzenia, jednakże zróżnicowanie to nie było powiązane z żadnym kryterium dyskryminacyjnym.

W takiej sytuacji Sąd Rejonowy, po zważeniu – jak w niniejszej sprawie - że brak jest podstaw do uwzględnienia roszczenia odszkodowawczego w oparciu o art. 18^{3d} k.p. winien poszukiwać podstawy prawnej rozstrzygnięcia w przepisach Kodeksu cywilnego, o ile ustalą, iż do naruszenia zasady równego traktowania faktycznie doszło, ale nie z uwagi na kryterium dyskryminacyjne. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się bowiem, że ustalenie podstawy prawnej wyroku (kwalifikacja żądania) – a więc dobór właściwego przepisu prawa materialnego, jego wykładnia oraz podjęcie aktu subsumcji roszczenia procesowego pod właściwą normę prawa materialnego mającą oparcie w ustalonych faktach – należy do sądu, który nie jest związany podstawą materialną żądania, wskazaną przez powoda (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów - zasady prawnej z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 Nr 6, poz. 55 oraz wyroki z dnia 21 maja 2009 r., V CSK 439/08, LEX nr 518121; z dnia 28 marca 2014 r., III CSK 156/13, LEX nr 1489247 i z dnia 13 listopada 2014 r., V CNP 8/14, LEX nr 1622336).

Szczególnego podkreślenia wymaga, że w niniejszej sprawie powódka nie powoływała się wprost na podstawę określoną w art. 18^{3d} k.p. (a jedynie wskazywała na przepisy o nierównym traktowaniu w zatrudnieniu – k. 145 i nast.), a zatem przyjęcie podstawy wynikającej z art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. nie stanowiło de facto zmiany przez sąd podstawy prawnej wskazanej przez stronę.

Ponieważ powódka w podstawie faktycznej powództwa nie wskazywała na żadne konkretne zabronione przez prawo kryterium dyskryminacyjne i kryterium takiego nie dopatrzyl się także Sąd Rejonowy w toku postępowania, Sąd przyjął, że podstawy prawnej roszczenia odszkodowawczego powoda nie stanowi art. 18^{3d} k.p., odnoszący się do roszczenia wywodzonego z zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p.). Powyższe nie oznacza jednak wyłączenia możliwości dochodzenia przez powódkę roszczenia odszkodowawczego wywodzonego z wyrażonej w art. 11² k.p. zasady równego traktowania, jednak w tej sytuacji podstawę prawną żądań stanowi art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Obowiązek równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki, jest obowiązkiem pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy. Jego naruszenie może więc powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., sygn. akt III PK 136/13, OSP 2015 Nr 9, poz. 85). Dla zastosowania art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. konieczne jest jednak ustalenie przez Sąd, że doszło do „zwykłego” (a więc nie noszącego znamion dyskryminacji) nierównego traktowania, co też stanowiło przedmiot oceny w niniejszej sprawie.

Powódka w niniejszej sprawie wskazywała, że nierówne traktowanie w zatrudnieniu polegało w jej przypadku na nieprzyznaniu jej dodatku motywacyjnego, który został przyznany pozostałym dyrektorom szkół w Gminie O.. Strona pozwana natomiast wskazywała, że nie miała obowiązku przyznać powódce powyższego świadczenia, gdyż ma ono charakter w pełni uznaniowy.

W ocenie Sądu przy rozpatrywaniu, czy w niniejszej sprawie doszło do nierównego traktowania, w pierwszej kolejności należało ustalić, czy powódka znajdowała się w takiej samej sytuacji, jak pozostali dyrektorzy, którzy otrzymali dodatek motywacyjny i wykonywali jednakowo takie same obowiązki, a więc czy ich sytuacja faktyczna była porównywalna.

Jak wynikało z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego, powódka zajmowała stanowisko dyrektora S. P. im. W. L. w G.. Każdego roku, aż do stycznia 2020 r., organ prowadzący szkołę, tj. wójt Gminy O. przyznawał powódce dodatek motywacyjny. Za okres od stycznia 2020 r. powódka nie otrzymywała dodatku motywacyjnego, a jedynie dodatek funkcyjny wahający się od 700,00 zł do 1.000,00 zł brutto miesięcznie. Zgromadzony w niniejszej sprawie materiał wykazał, że pozostali dyrektorzy szkół na terenie gminy O. otrzymali za powyższy okres dodatki motywacyjne.

Nie ulega wątpliwości, że wynikający z przepisów prawa zakres obowiązków poszczególnych dyrektorów szkół był tożsamy. Szkoła powódki należała do mniejszych szkół prowadzonych przez ten sam organ prowadzący, przede wszystkim zatem z dyrektorami tych szkół powódka winna być porównana.

Analiza ocen pracy zarówno powódki, jak i pozostałych dyrektorów, tj. A. C., M. G. (1), J. F. (2), J. C. i M. G. (2) wykazała, że wszyscy oceniani posiadali podobne osiągnięcia i wszystkie te osoby otrzymały wyróżniającą ocenę pracy. Co więcej, powódka, podobnie jak inni dyrektorzy ustawicznie podnosiła swoje kwalifikacje, poszerzała wiedzę pedagogiczną, podejmowała różne formy doskonalenia, na bieżąco przeprowadzała niezbędne i konieczne remonty placówki, przeprowadzała przeglądy obiektu i terenu wokół, podejmowała szereg działań dotyczących bezpieczeństwa cyfrowego, promowała szkołę w środowisku lokalnym, organizowała proces edukacyjny w sposób dostosowany do potrzeb uczniów, podejmowała działania zmierzające do zwiększenia aktywności fizycznej, stwarzała uczniom możliwość udziału w konkursach, podejmowała współpracę z wieloma lokalnymi instytucjami i organizacjami społecznymi, podejmowała działania skierowane na zapewnienie uczniom przyjaznych warunków do kształtowania samorządności, podejmowała działania dydaktyczne i wychowawcze wobec dzieci z niepełnosprawnościami, starała się wychodzić naprzeciw rozwijaniu pasji i zainteresowań uczniów, propagowała nowoczesne, aktywizujące uczniów metody nauczania, motywowała nauczycieli do samokształcenia i doskonalenia warsztatu pracy, tworzyła sprzyjającą pracy atmosferę. W przypadku każdego z ocenianych dyrektorów powielaly się powyższe opisy, ubrane jedynie w inne słowa, jednakże sens pozostawał taki sam. Poza tym, jak wynikało z zeznań świadków powódka uczestniczyła w licznych szkoleniach i kursach, sama – jako jedyna – prowadziła również szkolenia dla innych dyrektorów.

Z powyższego wynika zatem, że powódka zajmowała takie samo stanowisko jak pozostali dyrektorzy szkół, wykonywała takie same obowiązki i posiadała podobne osiągnięcia. Co wymaga szczególnego podkreślenia - strona

pozwana wprost przyznała, że przed podjęciem decyzji w sprawie przyznania dyrektorom dodatków motywacyjnych, nie przeprowadzono analizy porównawczej osiągnięć i pracy dyrektorów, ale jednocześnie przyznała, że w porównaniu z innymi dyrektorami powódka od nich nie odbiegała.

Co więcej – ze zgromadzonego materiału dowodowego wynikało, że praca powódki była zarówno przez jej współpracowników, jak i rodziców dzieci uczęszczających do szkoły, oceniana wyjątkowo dobrze. Powódka aktywnie przystąpiła do rozwijania placówki i kładła szczególny nacisk na wyrównywanie szans uczęszczających do niej dzieci, co było konieczne, albowiem szkoła – co było bezsporne – pomimo, że bardzo mała, borykała się z poważnymi problemami wychowawczymi i edukacyjnymi części uczniów. Zaangażowanie powódki i kierowanych przez nią nauczycieli przynosiło również bezspornie efekty w postaci coraz lepszych wyników szkoły w corocznych, obiektywnych rankingach.

Nie uszło również uwadze Sądu, że rezygnacja powódki ze stanowiska spowodowała silną reakcję społeczności lokalnej i podjęcie działań przez rodziców i współpracowników w celu zmiany podjętej przez powódkę decyzji. Cofnięcie przez powódkę rezygnacji nie zostało początkowo przyjęte przez organ prowadzący, ostatecznie jednak powierzono powódce obowiązek dyrektora na kolejny okres.

Z uwagi na powyższe w ocenie Sądu przyjąć należało, że przesłanka nierównego traktowania powódki w zatrudnieniu została spełniona. Mimo tego, że powódka i pozostali dyrektorzy ocenianych przez organ prowadzący szkół znajdowali się w takiej samej sytuacji, powódce nie przyznano dodatku motywacyjnego z uwagi na decyzję organu, która nie była uzasadniona okolicznościami sprawy i miała charakter arbitralny.

Należy zwrócić uwagę, że przesłanka uznaniowości w przyznawaniu dodatku motywacyjnego nauczycielom lub dyrektorom szkół, nie może być rozumiana jako dowolność decyzji pracodawcy. Ustawodawca przewidział bowiem kryteria przyznania dodatku, które muszą być przez organ uwzględnione. Pomimo zatem, że co do zasady roszczenie o wypłatę dodatku motywacyjnego ma charakter uznaniowy, i jako takie nie może być dochodzone przed sądem, to w sytuacji, gdy nieprzyznanie tego świadczenia nie jest - w świetle wskazanych przez ustawodawcę kryteriów - spowodowane obiektywnie uzasadnionymi okolicznościami, może prowadzić do nierównego traktowania pracownika. Sąd ma obowiązek dokonania kontroli przyczyn nieprzyznania uznaniowego składnika wynagrodzenia i w przypadku ustalenia, że doszło do naruszenia obiektywnie sprawiedliwych kryteriów oceny pracy pracownika oraz zasady równego traktowania pracowników z tytułu jednakowego wypełnienia rodzajowo takich samych obowiązków, posiada podstawę prawną do zasądzenia nieprzyznanej pracownikowi kwoty jako odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 21.01.2011 r. w sprawie II PK 169/10 pracownik, co do zasady nie ma roszczenia o nagrodę jako świadczenia uznaniowego z wyjątkiem dwóch sytuacji. Pierwsza z nich ma miejsce wówczas, gdy pracodawca wadliwie korzysta ze swojego uznania w odniesieniu do przyznania pracownikowi nagrody (np. naruszając zasadę równego traktowania w zatrudnieniu). Druga ma miejsce wtedy, gdy pracodawca przyznał pracownikowi nagrodę, a następnie odmawia jej wypłaty.

Strona pozwana powoływała się w niniejszej sprawie na cztery powody nie przyznania powódce dodatku motywacyjnego: kwestia nadania imienia hali sportowej, narażenie wójta na odpowiedzialność za naruszenie dyscypliny finansów publicznych, podjęcie przez powódkę pracy na uczelni oraz sytuacja związana z oddziałem szkolno-przedszkolnym w S. P. im. W. L. w G..

Odnosząc się do pierwszej z przyczyn – nadania imienia hali sportowej – wskazać należy, że wydarzenie to jak podała powódka miało miejsce w 2015 r. i zostało zorganizowane przez Gminę. Strona pozwana w sposób zawyły próbowała wyjaśnić, czego dotyczyć miały zastrzeżenia wobec powódki w tym przedmiocie, myląc wydarzenie nadania imienia hali sportowej z uroczystością nadania imienia szkole w G. w 2019 r. Trudno uwzględnić zarzut pozwanej, skoro nadaniem imienia gminnej hali sportowej zajmowała się Gmina. W związku z powyższym zarzut w tym przedmiocie należało uznać za bezzasadny.

Dalej, w zakresie narażenia wójta Gminy O. na odpowiedzialność za naruszenie dyscypliny finansów publicznych wskazać należy, że postępowanie prowadzone w tym przedmiocie zostało z uwagi na wyjaśnienie umorzone. Jak wynikało z zeznań świadków w niniejszej sprawie, w roku szkolnym 2017/2018 w szkole prowadzono projekt z udziałem funduszy unijnych. W zakresie merytorycznym projektem zajmowała się powódka, natomiast kwestie finansowe leżały po stronie Gminy. Wójt Gminy O. oraz skarbnik otrzymali wezwania dotyczące naruszenia dyscypliny finansów publicznych z uwagi na nieterminowe przedłożenie sprawozdania z projektu oraz nieprawidłowego rozliczenia. Jednakże, jak wynikało z zeznań świadków, po weryfikacji sprawy okazało się, że oba zarzuty zostały wyjaśnione i postępowanie umorzono. Ponadto podkreślić należy, że sygnalizowane przez pozwaną problemy z rozliczeniem projektu unijnego miały miejsce w styczniu 2020 r., a zatem po podjęciu decyzji w sprawie dodatku motywacyjnego powódki za okres styczeń – czerwiec 2020 r. i jako takie nie mogły mieć wpływu na decyzję Wójta w sprawie tego dodatku. W ocenie Sądu z uwagi na fakt, że wszystkie niejasności zostały wyjaśnione i sprawa została pomyślnie zakończona, trudno doszukiwać się po stronie powódki odpowiedzialności za narażenie wójta na pociągnięcie go do odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych. Jak wskazała sama powódka, problem z zachowaniem terminu został spowodowany problemami technicznymi w systemie. Trudno zatem przypisywać w tych okolicznościach powódce jakąkolwiek winę.

W przedmiocie zarzutu dotyczącego podjęcia przez powódkę pracy na uczelni wskazać należy, jak udowodniła powódka, organ prowadzący szkołę miał wiedzę o tym, że powódka przeprowadziła zajęcia na uczelni wyższej i wyraził na to zgodę. Jak wynikało ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, pismem z dnia 13 listopada 2019 r. powódka zwróciła się z prośbą do p.o. Wójta Gminy O. H. K. o wyrażenie zgody na udzielenie 5 dni urlopu w celu przeprowadzenia 5 zajęć (ćwiczeń) w Zakładzie (...) w związku z brakami kadrowymi oraz prośbą kierownika zakładu. Wójt wyraził zgodę na prośbę powódki, co potwierdził własnoręcznym podpisem. W świetle powyższego uznać należało, że wójt Gminy O. posiadał pełną wiedzę o podjęciu przez powódkę pracy na uczelni i plany powódki zaakceptował. Z treści przedłożonego przez powódkę wniosku jasno i wyraźnie wynikało, że wystąpiła ona o urlop w związku z przeprowadzeniem zajęć na Uniwersytecie (...). Ponadto, składane przez powódkę wnioski urlopowe, wbrew twierdzeniom pozwanej, nie były przez nią antydatowane – nie sposób uwzględnić ten zarzut, skoro o podjęciu przez powódkę dodatkowego zajęcia pozwana wiedziała.. Powódka wykazała, że nikt nigdy nie zgłaszał zastrzeżeń do składanych przez nią wniosków urlopowych. Ponadto podkreślenia wymaga, że powódki, jako dyrektora szkoły podstawowej, nie obowiązuje występujący jak np. w przypadku członków korpusu służby cywilnej zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia bez pisemnej zgody pracodawcy (w powołanym przykładzie - dyrektora generalnego urzędu w art. 80 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej). W konsekwencji, powyższy zarzut również nie zasługiwał na uwzględnienie.

Odnosząc się do sytuacji związanej z oddziałem szkolno-przedszkolnym w S. P. im. W. L. w G. wskazać należy, że jak ustalono w niniejszej sprawie, w styczniu/lutym roku szkolnego 2018/2019 wydano zarządzenie o otwarciu oddziału przedszkolnego w szkole kierowanej przez powódkę. W wyniku przeprowadzonej rekrutacji zgłosiło się 8 dzieci. Z uwagi na tak małą liczbę, wójt zwrócił się do powódki o przekazanie dokumentacji rekrutacyjnej dyrektorowi przedszkola. Pojawiła się bowiem propozycja, aby nie otwierać nowego oddziału w szkole i w związku z tym zorganizowano spotkanie z rodzicami, aby ich do tego przekonać. Powódka odmówiła przekazania dokumentacji, ponieważ rekrutacja została już przeprowadzona w szkole, a powódka była odpowiedzialna za zawarte w dokumentacji dane osobowe jej uczestników. Powódka wbrew stanowisku wójta nie wzięła udziału w spotkaniu mającym na celu zmianę ich decyzji i skierowanie dzieci do przedszkola. Wniesiona przez rodziców skarga do kuratorium potwierdziła prawidłowość postępowania powódki, stwierdzono bowiem, że jeśli rekrutacja została już przeprowadzona, to należy oddział w szkole otworzyć. Nie ulega również wątpliwości, że powódka nie była uprawniona do przekazywania danych osobowych osób, które wzięły udział w rekrutacji do szkoły, do innego podmiotu. Pomimo prośby powódki o pisemne polecenie przekazania dokumentów, polecenie takie nie zostało jej wydane.

Wbrew twierdzeniom strony pozwanej, w szkole powódki nie występowała nadmierna rotacja nauczycieli. Jak wynikało z ustalonego stanu faktycznego, w latach 2016 – 2019 więcej nauczycieli zatrudniono niż zwolniono. Wśród osób, które odeszły ze szkoły była nauczycielka matematyki, która przeszła do szkoły, do której miała lepszy dojazd,

kolejna pani przeszła na urlop macierzyński. Zwolnił się również psycholog, ponieważ zmienił miejsce zamieszkania, a także pracownica biblioteki.

Podkreślić należy, że zarówno Rada rodziców, jak i Rada Pedagogiczna wydały o powódce bardzo dobre opinie i chciały, aby kontynuowała ona pracę w placówce. Z zeznań świadków wynikało, że w szkole panowała dobra atmosfera pracy i współpracy.

Ponadto, z wyników egzaminu ośmioklasisty szkoły podstawowej w roku szkolnym 2019/2020 placówka powódki osiągnęła wyniki lepsze niż wcześniej i nieodbiegające od wyników innych szkół.

Podkreślić należy w tym miejscu, że rozbieżne stanowiska powódki i Wójta Gminy na niektóre kwestie dotyczące obowiązków dyrektora szkoły nie mogą rzutować na przyznanie lub nieprzyznanie powódce dodatku motywacyjnego. Przy przyznaniu dodatku organ winien kierować się treścią regulacji prawnych.

Podsumowując, żadna z przyczyn powoływanych przez stronę pozwaną, a stanowiących w jej ocenie podstawę do nieprzyznania powódce dodatku motywacyjnego nie została potwierdzona.

Zgodnie z art. 471 k.c. dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Artykuł 471 k.c. opiera się zatem na trzech przesłankach odpowiedzialności kontraktowej, które muszą wystąpić łącznie, a mianowicie:

- niewykonanie bądź nienależyte wykonanie zobowiązania (naruszenie zobowiązania),
- poniesienie szkody,
- związek przyczynowy pomiędzy niewykonaniem bądź nienależytym wykonaniem zobowiązania a szkodą.

Biorąc pod uwagę ustalony w niniejszej sprawie stan faktyczny, postępowanie pracodawcy wypełniło w ocenie Sądu wszystkie przesłanki wskazanej powyżej odpowiedzialności odszkodowawczej.

Powódka niewątpliwie doznała uszczerbku w swoim majątku na skutek niewypłacenia jej dodatku motywacyjnego, które stanowiło naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Szkada została spowodowana nienależytym respektowaniem Regulaminu dotyczącego wypłaty dodatków, gdyż wobec powódki nie uwzględniano reguły określonej w art. 11² k.p. Ponadto, pomiędzy niedozwolonym zachowaniem pracodawcy a szkodą zachodzi niewątpliwy związek przyczynowo-skutkowy, albowiem w razie zgodnego z prawem i zasadami prawa pracy działania pracodawcy nie doszłoby do uszczerbku w majątku powódki. Istotne, iż w art. 471 k.c. zawarte jest domniemanie, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania nastąpiło wskutek okoliczności, za które dłużnik ponosi odpowiedzialność (tak Z. Gawlik [w:] Kodeks cywilny. Komentarz pod red. A. Kidyby. Tom III. Zobowiązania – część ogólna, Lex 2014, kom. do art. 471; W. Popiołek [w:] Kodeks cywilny. Komentarz, 2011, s. 48; wyrok SA w Białymstoku z dnia 27 marca 2013 r., I ACa 35/13, Lex nr 1307395).

W myśl art. 361 § 2 k.c. odszkodowanie obejmuje straty jakie poszkodowany poniósł (damnum emergens), oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono (lucrum cessans). Odszkodowanie należy się w granicach normalnego (adekwatnego) związku przyczynowego. Odszkodowanie ma, więc na celu wyrównanie szkody i nie może być wyższe od szkody, a może być jedynie od niej niższe, jeśli wynika to z ustawy lub umowy. Szkada musi wynikać ze zdarzenia, z którym ustawa łączy obowiązek jej naprawienia i stanowi samodzielną, konieczną przesłankę odszkodowania. Szkodą natomiast jest każdy uszczerbek majątkowy, który następuje w majątku poszkodowanego wbrew jego woli wynikły z bezprawnego działania lub zaniechania, a więc szkoda na mieniu (szkada majątkowa). Szkodą jest też szkoda na osobie powodująca obowiązek zadośćuczynienia pieniężnego.

Zatem mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd uznał, że nieprzyznanie powódce dodatku motywacyjnego stanowiło przejaw nierównego traktowania w zatrudnieniu. Na gruncie art. 11² k.p. powódka wykazała, że wykonywała pracę takiego samego rodzaju i jakości jak pozostali dyrektorzy, którzy dodatek otrzymali, a pracodawca nie wykazał obiektywnych kryteriów takiego różnicowania, z kolei powódka wykazała, że rzeczywiste przyczyny, które mogłyby stanowić podstawę do różnicowania sytuacji dyrektorów, nie zaistniały. W konsekwencji Sąd uznał za uzasadnione zasądzenie odszkodowania na zasadach ogólnych na podstawie art. 471 k.c. z związku z art. 300 k.p. W niniejszej sprawie roszczenie powódki obejmowało jedynie odszkodowanie za uszczerbek majątkowy. Tak więc należało zasądzić na rzecz powódki odszkodowanie stanowiące rzeczywistą szkodę majątkową (por. wyrok SN z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 112/12, M.P.Pr. (...)). Naruszenie art. 11² k.p. daje bowiem pracownikowi możliwość dochodzenia odszkodowania na zasadach ogólnych, o których mowa w Kodeksie cywilnym, ale tylko w razie ustalenia, że do „zwykłego” nierównego traktowania, nie noszącego znamion dyskryminacji, faktycznie doszło. Jak zaś ustalono w toku niniejszego postępowania, pracodawca nie dopuścił się względem powódki naruszenia zakazu dyskryminacji, tylko naruszenia zasady równości pracowników, wyrażonej w art. 11² k.p.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd działał w oparciu o zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy wskazany w treści uzasadnienia, tj. o dowody z dokumentów, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu. Sąd nie uwzględnił notatek służbowych przedłożonych przez stronę pozwaną. W ocenie Sądu były one niewiarygodne. Pomimo wskazywania w ich treści obecności powódki na spotkaniach, na których były sporządzane, brak było podpisu powódki potwierdzającego jej obecność. Ponadto ich treść nie korespondowała z pozostałym materiałem dowodowym. Co więcej, w notatce służbowej z dnia 6 grudnia 2019 r. wykazano, że powódka była obecna na spotkaniu w tym dniu, podczas gdy w dniach 6 – 7 grudnia 2019 r. powódka brała udział w XIII Ogólnopolskim Zlocie Innowacyjnych (...) i dyrektorów w U.. Z powyższych względów Sąd odmówił notatkom służbowym złożonym przez pozwaną mocy dowodowej. Sąd pominął wniosek o przesłuchanie świadka A. J. i dopuszczenie dowodu z jej akt osobowych uznając je za nieistotne dla rozstrzygnięcia.

Zeznania świadków w niniejszej sprawie Sąd uwzględnił w zakresie, w jakim korespondowały one z pozostałym zgromadzonym materiałem dowodowym. Podkreślenia wymaga, że świadkowie współpracujący z Wójtem powoływali się na brak pełnej wiedzy na temat przyczyn decyzji Wójta, z kolei Wójt podnosił, że opierał się na ich stanowisku i również nie miał pełnej wiedzy o sprawie. Sąd w pełni uwzględnił wyjaśnienia powódki i współpracujących z nią nauczycieli, zeznania te były bowiem spontaniczne, spójne, logiczne, wiarygodne i znalazły potwierdzenie w pozostałym, uznanym za wiarygodny materiałem dowodowym sprawy, w szczególności ocenach pracy powódki i innych dyrektorów.

Mając powyższe na uwadze, Sąd zasądził w punkcie I sentencji wyroku na rzecz powódki kwotę 5.725,50 zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie, oddalając w pozostałym zakresie (co do żądania głównego) powództwo w punkcie II sentencji wyroku.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 k.c., tj. od dnia 29.06.2021 r., mając na uwadze datę doręczenia pozwanej pisma zawierającego zmodyfikowane żądanie pozwu – żądanie odszkodowania.

W punkcie III sentencji wyroku Sąd w przedmiocie kosztów postępowania na podstawie art. 98 k.p.c., a także 102 k.p.c. w zw. z par. 2 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, obciążył tymi kosztami w całości – w kwocie 1350 zł - stronę pozwaną, uznając, że co do zasady powódce należna była żądana w pozwie kwota, zaś z ostrożności powódka wskazała dwie podstawy prawne roszczenia (formułując żądanie o zapłatę wynagrodzenia oraz tej samej kwoty z tytułu odszkodowania). W sytuacji uwzględnienia roszczenia ewentualnego w całości, rozdzielenie stosunkowe kosztów byłoby sprzeczne z zasadą słuszności.

W punkcie IV sentencji wyroku na podstawie art. 113 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. Sąd obciążył stronę pozwaną kwotą 400 zł z tytułu kosztów sądowych – opłaty od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy.

W punkcie V sentencji wyroku wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. w całości, albowiem zasądzona kwota była niższa niż jednomiesięczne wynagrodzenie powódki.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.