

Sygn. akt X P 996/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 lutego 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Aleksandra Rutkowska

Ławnicy: U. K., A. P. (1)

Protokolant: Ewelina Grześkowiak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 lutego 2016 r. we W.

sprawy z powództwa E. J.

przeciwko G. w M., G. M. z siedzibą w M.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu

I. zasądza od strony pozwanej G. w M. na rzecz powódki E. J. kwotę 13 200, 00 zł (trzynaście tysięcy dwieście złotych) wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 23.10.2014 r.;

II. oddala powództwo wobec G. M.;

III. zasądza o strony pozwanej G. w M. na rzecz powódki E. J. kwotę 1 817 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

IV. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa;

V. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5 120,35 zł.

UZASADNIENIE

Powódka, E. J., pozwem z dnia 12 września 2015 r. (data prezentaty), skierowanym przeciwko stronom pozwany: G. w M. oraz G. M., wniosła o zasądzenie solidarnie kwoty 13.200,00 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Jednocześnie, powódka wniosła o zasądzenie solidarnie od obu stron pozwanych kosztów postępowania, w tym zastępstwa prawnego wedle norm przepisanych.

W uzasadnieniu powództwa powódka podniosła, że jest nauczycielem dyplomowanym zatrudnionym w pozwanej szkole. W okresie od 1 września 2008 r. do 31 sierpnia 2013 r. powierzono jej sprawowanie funkcji dyrektora gimnazjum. W gimnazjum obowiązuje regulamin określający wysokość dodatków i innych składników wynagrodzenia. Przyznanie dodatku motywacyjnego ma charakter uznaniowy i uzależnione jest od spełnienia określonych kryteriów. Dodatek dla dyrektora szkół przyznaje wójt gminy dwa razy w roku na okres 6-ciu miesięcy. Powódka wskazała, że dodatek ten był jej przyznawany począwszy od momentu powierzenia jej funkcji dyrektora gimnazjum, aż do marca 2012 r. Natomiast począwszy od marca 2012 r. zaprzestano jej, jako dyrektorowi szkoły, wypłacać ten dodatek, pomimo, iż spełnia wszystkie kryteria do jego przyznania. Powódka podniosła również, że wójt gminy przyznaje co rocznie nagrody z okazji Dnia Edukacji Narodowej i od początku kiedy została dyrektorem szkoły wraz z pozostałymi dyrektorami otrzymywała takie nagrody. Jednakże w latach 2011-2013 została ich pozbawiona.

W ocenie powódki, doszło wobec niej do naruszenia przez stronę pozwaną ad. 1 zasad równego traktowania w zatrudnieniu, co przejawiało się niekorzystnym ukształtowaniem poziomu jej wynagrodzenia, w ostatnim okresie sprawowania funkcji dyrektora szkoły, tj. w latach 2011-2013. Pozom jej wynagrodzenia został ukształtowany w sposób odmienny niż pozostałych dyrektorów szkół, pomimo iż znajdowała się w takiej samej sytuacji jak pozostali dyrektorzy. Zdaniem powódki przyczyną jej odmiennego traktowania był fakt, iż jako jedyna dyrektor szkoły była członkiem związku zawodowego. Nadto, stanowisko dyrektora szkoły zostało jej powierzone przez poprzedniego wójta gminy, natomiast obecnemu wójtowi od samego początku nie podoba się jej osoba.

W odpowiedzi na pozew obie strony pozwane wniosły o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swoich stanowisk obie strony pozwane zarzucił, iż wójt nigdy nie traktował powódki w sposób odmienny niż innych swoich pracowników, z którymi, w większości stosunek pracy został nawiązany przez poprzedniego wójta. Powódka nie była dyskryminowana ze względu na przynależność związkową, gdyż wójt nie posiadał informacji, iż jest ona członkiem związków zawodowych. Powódka była traktowana w taki sam sposób jak pozostali dyrektorzy. Zaprzestanie przyznawania dodatku motywacyjnego nastąpiło po tym jak w stosunku do powódki, wówczas dyrektor gimnazjum, został wydany wyrok skazujący w sprawie z powództwa pracownika szkoły, zasądający zapłatę odszkodowania za niesłuszne wypowiedzenie umowy o pracę. W związku z tą sprawą została przeprowadzona z powódką rozmowa dyscyplinująca zobowiązująca ją do przestrzegania przepisów prawa pracy i karty nauczyciela.

Kolejną obiektywną przesłanką nie przyznawania dodatków motywacyjnych były skargi składane przez pracowników gimnazjum na ich traktowanie przez powódkę, którzy zarzucali powódce dyskryminację nauczycieli i pracowników będących członkami ZNP, celowe skłócanie pracowników, co wpływało na jej prawidłowe funkcjonowanie. Powódka pełniąc obowiązki dyrektora szkoły nakładała w sposób nie zgodny z przepisami prawa pracy kary porządkowe, ośmieszała wybranych nauczycieli na radach pedagogicznych, zastraszala.

Ponadto, w stosunku do powódki zostały wszczęte sprawy sądowe o znieważenie, o mobbing. Wyrokiem z dnia 18 lipca 2012 r. powódka została uznana za winną zarzucanego jej czynu znieważenia.

Z tych względów wójt zaprzestał wypłacania powódce dodatków motywacyjnych licząc, że w ten sposób zdyscyplinuje ją do poprawy sytuacji panującej pomiędzy nią, a nauczycielami w gimnazjum.

Postanowieniem z dnia 7 stycznia 2016 r. wyłączono do odrębnego postępowania roszczenie powódki o nakazanie wydania oceny pracy powódki.

Ustalenia faktyczne

Powódka E. J. w okresie od 1 września 2008 r. do 31 sierpnia 2013 r. na podstawie zarządzenia nr (...) Wójta G. M.S. S. z dnia 08 sierpnia 2008 r. pełniła funkcję dyrektora G. w M..

Powódka została dyrektorem G., gdyż za kadencji ówczesnego wójta S. S., wygrała konkurs na stanowisko dyrektora z obecnym dyrektorem gimnazjum E. K..

Dowody:

- Przesłuchanie powódki E. J. złożone na rozprawie w dniu 07.10.2015 r.,
- Przesłuchanie przesłuchanego w char. strony pozwanej, G. M., A. K. złożone na rozprawie w dniu 17.11.2015 r.,
- Przesłuchanie przesłuchanego w char. strony pozwanej, G. w M., E. K. złożone na rozprawie w dniu 17.11.2015 r.,
- Kserokopia zarządzenia nr (...) Wójta G. M. z 08.08.2008 r. – karta 10.

Powódka należy do związków zawodowych (...), działających w pozwanym G..

Dowody:

- Zeznania powódki E. J. złożone na rozprawie w dniu 07.10.2015 r. oraz 17.11.2015 r.

Uchwałą nr (...) Rady G. M. z dnia 27 marca 2009 r. został wprowadzony regulamin określający wysokość dodatków i innych składników wynagrodzenia nauczycieli oraz szczegółowych warunków ich przyznawania, a także wysokość, szczegółowe zasady przyznawania i wypłacania nauczycielskiego dodatku mieszkaniowego i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy nauczycieli w szkołach i placówkach prowadzonych przez G. M..

Zgodnie z § 6 ust. 2 regulaminu, prawo do dodatku motywacyjnego nabywa nauczyciel po przepracowaniu roku szkolnego w danej szkole, zaś na stanowisku dyrektora z dniem powierzenia tego stanowiska.

Zgodnie z § 6 ust. 3 regulaminu, dodatek motywacyjny ma charakter uznaniowy i winien być zróżnicowany w zależności od kryteriów, o których mowa w ust. 4.

Zgodnie z § 6 ust. 4 regulaminu, przy ustalaniu prawa do dodatku motywacyjnego dla nauczyciela lub jego wysokości, uwzględnia się:

1. Udokumentowane osiągnięcia edukacyjne uczniów;
2. Osiągnięcia uczniów, potwierdzone w konkursach, turniejach i olimpiadach oraz innych obszarach działań, związanych z realizowanym procesem dydaktycznym;
3. Skuteczne rozwiązanie problemów wychowawczych uczniów poprzez kształtowanie postaw odpowiedzialności za własną edukację, planowanie własnej przyszłości, pracy nad sobą oraz właściwych postaw moralnych i społecznych;
4. Skuteczne przeciwdziałanie-agresji, patologiom i uzależnieniom;
5. Aktywne i efektywne działania na rzecz uczniów potrzebujących opieki, z uwzględnieniem ich potrzeb, w szczególności w stałej współpracy z rodzicami, właściwymi instytucjami i osobami świadczącymi pomoc socjalną;
6. Inicjowanie i organizowanie imprez i uroczystości szkolnych;
7. Udział w komisjach egzaminacyjnych, o których mowa w przepisach w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych;
8. Opieka nad samorządem uczniowskim lub innymi organizacjami uczniowskimi działającymi w szkole;
9. Inicjowanie i prowadzenie dodatkowych zajęć pozalekcyjnych i pozaszkolnych; skuteczne kierowanie rozwojem ucznia szczególnie uzdolnionego;
10. Wspieranie rozwoju uczniów ze specjalnymi lub specyficznymi potrzebami edukacyjnymi;
11. Adaptacja i praktyczne stosowanie nowoczesnych metod nauczania i wychowania we współpracy z organem sprawującym nadzór pedagogiczny oraz innymi instytucjami wspomagającymi;
12. Realizacja zadań i podejmowanie inicjatyw istotnie zwiększających udział i rolę szkoły w środowisku lokalnym.

Zgodnie z § 7 ust. 4 regulaminu, przy ustalaniu wysokości dodatku motywacyjnego dla dyrektora, poza warunkami wymienionymi w § 6 ust 4 i odnoszącymi się również do stanowiska dyrektora dodatek różnicuje się w zależności od spełniania w szczególności następujących kryteriów:

1. Skuteczne zarządzanie szkołą, zapewniające ciągły rozwój i doskonalenie jakości jej pracy;
2. Właściwą współpracę z organem prowadzącym i nadzorującym szkołę;
3. Współdziałanie z organizacjami szkoły i związkami zawodowymi;
4. Osiągnięcia szkoły w pracy dydaktyczno-wychowawczej i opiekuńczej;
5. Wspieranie nauczycieli w realizacji ich zadań, samokształceniu i doskonaleniu zawodowym;
6. Przestrzeganie dyscypliny budżetowej;
7. Zaangażowanie i uzyskiwane wyniki pracy;
8. Merytoryczne i życzliwe załatwianie spraw osobowych pracowników oraz spraw uczniowskich i ich rodziców;
9. Pozyskiwanie środków pozabudżetowych;
10. Promocja szkoły na zewnątrz.

Zgodnie z § 8 ust. 3 regulaminu, wysokość dodatku motywacyjnego oraz okres jego przyznania, uwzględniając poziom spełnienia warunków, o których mowa w § 6, w stosunku do dyrektora ustala Wójt G..

Zgodnie z § 8 ust. 4 regulaminu, dodatek motywacyjny dla dyrektorów szkół przyznaje Wójt G. dwa razy w roku na okres 6-ciu miesięcy nie wyższy niż 50 % wynagrodzenia zasadniczego.

Zgodnie z § 21 ust. 2 regulaminu, nagrody wypłacane są w Dniu Edukacji Narodowej oraz mogą być również wypłacane w czasie uroczystości z okazji obchodów jubileuszu lub święta szkoły lub innych dniach – w szczególności uzasadnianych wypadkach.

Dowody:

- Kserokopia uchwały nr (...) Rady G. M. z 27.03.2009 r. – karta 12-19.

Po objęciu przez powódkę stanowiska dyrektora strony pozwanej, na pierwszej radzie pedagogicznej, nauczyciele zostali poinformowani przez powódkę, że będzie wszystkich obserwować. Pierwszy rok współpracy pomiędzy powódką, a nauczycielami upłynął spokojnie, jednak z czasem nauczyciele w G. w M. podzieli się na dwa zwalczające się nawzajem obozy. Jedna grupa nauczycieli skupiła się wokół powódki i związków zawodowych Solidarność i są to np. A. P. (1), M. M. (2), J. P.. Natomiast drugą grupę stanowią nauczyciel skupieni wokół Wójta A. K. i związku zawodowego ZNP, np. E. K., I. M., A. C., K. P..

Bez względu na to, kto jest dyrektorem gimnazjum, czy była nim powódka, czy też jest nim aktualnie E. K., atmosfera pracy w szkole nie uległa zmianie. Za czasów gdy dyrektorem szkoły była powódka, nauczyciele z drugiego obozu składali do różnych instytucji szereg różnych skarg, wniosków, petycji, pozwów, doniesień o podejrzeniu przestępstwa na w szczególności na powódkę. Natomiast o obecnej sytuacji, gdy dyrektorem gimnazjum jest E. K., tego samego rodzaju szereg działań ukierunkowanych na obecnego dyrektora E. K., inicjowanych jest przez grupę nauczycieli przychylnych powódce. Nauczyciele z każdej z grup, notorycznie nawzajem oskarżają się o wszystko, w każdym działaniu grupy przeciwnej widzą zagrożenie co wręcz natychmiast jest pretekstem do składania wszelakiego rodzaju pism do licznych instytucji. Działania te utrudniały pracę zarówno powódce kiedy była dyrektorem szkoły, jak również obecnemu dyrektorowi szkoły E. K..

Do czasu, kiedy wójtem gminy był S. S., relacje pomiędzy powódką, a organem prowadzącym były poprawne. Jednak, kiedy pod koniec grudnia 2010 r. wójtem gminy został A. K. relacje te w miarę składania skarg na powódkę zaczęły ulegać systematycznej zmianie, aż pomiędzy nowym wójtem, a powódką, powstał konflikt, który trwa, aż do chwili

obecnej. Konflikt zaczął się nasilać w momencie, kiedy G. w M., kierowane przez powódkę, przegrało sprawę przed Sądem Pracy z powództwa A. Ć.. Wtedy relacje pomiędzy tymi osobami zdecydowanie się pogorszyły.

Początkowo, wójt A. K., chciał rozwiązać sprawę konfliktu w gimnazjum poprzez powołanie Zespołu Szkół, którym kierowałby jeden dyrektor, natomiast poszczególnymi placówkami kierować mieli jego zastępcy, którzy mieli przejąć załatwianie licznych skarg i w ten sposób wójt zostałby niejako odciążony konfliktem w G..

Dowody:

- Zeznania świadka J. Ż. złożone na rozprawie w dniu 23.01.2015 r.,
- Zeznania świadka M. C. złożone na rozprawie w dniu 23.01.2015 r.,
- Zeznania świadka A. P. (2) złożone na rozprawie w dniu 23.01.2015 r.,
- Zeznania świadka I. M. złożone na rozprawie w dniu 23.03.2015 r.,
- Zeznania świadka M. M. (2) złożone na rozprawie w dniu 23.03.2015 r.,
- Zeznania świadka J. P. złożone na rozprawie w dniu 23.03.2015 r.,
- Zeznania świadka J. T. złożone na rozprawie w dniu 23.03.2015 r.,
- Zeznania świadka K. K.-P. złożone na rozprawie w dniu 23.03.2015 r.,
- Zeznania świadka A. R. złożone na rozprawie w dniu 07.10.2015 r.,
- Zeznania powódki E. J. złożone na rozprawie w dniu 07.10.2015 r.,
- Zeznania przesłuchanego w char. strony pozwanej, G. w M., E. K. złożone na rozprawie w dniu 17.11.2015 r.,
- Kserokopia pisma PIP we W. z 23.04.2012 r. – karta 20-25,
- Kserokopia pisma powódki z 20.03.2012 r. – karta 27-v. 27,
- Kserokopia pisma powódki z 03.07.2013 r. – karta 57,
- Kserokopia pisma z 26.06.2013 r. – karta 58,
- Kserokopia pisma ZNP z 13.04.2012 r. – karta 108-110,
- Kserokopia protokołu PIP we W. z 30.10.2013 r. – karta 96-102,
- Kserokopia pisma M. B. z 20.08.2012 r. – karta 104,
- Kserokopia pisma ZNP z 19.04.2013 r. – karta 111,
- Kserokopia pisma PIP we W. z 03.04.2013 r. – karta 112,
- Protokół nr (...) z zebrania R.P. z 14.03.2012 r. – karta 113-115,
- Protokół nr (...) z zebrania R.P. z 12.03.2012 r. – karta 116-119,
- Kserokopia pisma PIP we W. z 03.04.2013 r. – karta 121-v. 121,
- Kserokopia pisma K. O. z 03.04.2013 r. – karta 122-v. 122,

- Notatka służbowa z 13.01.2012 r. – karta 123,
- Protokół nr (...) z zebrania R.P. z 29.08.2013 r. – karta 173-v. 188,
- Uchwała nr (...) Rady gminy z 10.01.2014 r. – karta 195,
- Uchwała nr (...) Rady gminy z 07.03.2014 r. – karta 196,
- Protokoły kontroli PIP we W. z 15.06.2012 r. – karta 197-203,
- Kserokopia pisma wójta gminy z 04.06.2012 r. – karta 204-v. 204,
- Protokół kontroli PIP we W. z 13.07.2012 r. – karta 205-v. 208,
- Pismo Rzecznika Etyki G. w M. z 07.05.2012 r. – karta 212-213,
- Wystąpienie inspektora PIP we W. z 02.08.2012 r. – karta 219,
- Pisma dyrektora gimnazjum kierowane do A. P. (1) – karta 225-248,
- Pisma powódki kierowane do dyrektora gimnazjum – karta 249-257,
- Podanie o zmianę nauczyciela z 02.09.2013 r. – karta 258,
- Pisma J. P. kierowane do dyrektora gimnazjum – karta 259-280,
- Pisma M. M. (2) kierowane do dyrektora gimnazjum – karta 282-288,
- Pisma A. P. (1) kierowane do dyrektora gimnazjum – karta 289-298, 300-316,
- Pisma dyrektora gimnazjum kierowane do M. M. (2) – karta v. 317-333,
- Pisma dyrektora gimnazjum kierowane do J. P. – karta 334-347,
- Protokoły z sesji Rady G. – karta 489-
- Sprawozdania z oceny pracy zespołów nauczycieli – karta 515-520,
- Sprawozdania z (...) karta 521-526, 529-v. 531,
- Sprawozdania z pracy zespołu nauczycieli – karta 527-v. 528, 534-v. 539-v. 544,
- Informacje dot. (...) nauczycieli – karta 532-v. 533,
- Kserokopie wystąpień inspektora pracy – karta 545-553,
- Kserokopie pism Kuratorium (...) karta 554-v. 557, 561, 590-594,
- Kserokopie protokołów kontroli – karta 558-560, 562-v. 563,
- Kserokopia pisma PIP we W. z 29.06.2015 r. – karta 585-589,
- Skarga powódki do K. O. na dyrektora gimnazjum z 16.09.2013 r. – karta 610,
- Pismo K. O. z 12.11.2013 r. – karta 611-v. 611.

Od samego początku kiedy powódka została dyrektorem szkoły otrzymywała dodatek motywacyjny w wysokości 400,00 zł. Począwszy od marca 2012 r. nowy wójt A. K. nie przyznawał powódce dodatku motywacyjnego i zaprzestał jego wypłacania, aż do końca jej kadencji jako dyrektora szkoły.

W latach 2011-2013 powódka nie otrzymała również przyznawanej raz do roku nagrody z okazji Dnia Edukacji Narodowej.

W roku szkolnym 2011/2012 dyrektorzy poszczególnych szkół otrzymali nagrody oraz dodatki w następujących wysokościach:

1. Dyrektor P. P.w M.:

- nagroda 500,00,00 zł,
- dodatek funkcyjny 450,00 zł,
- dodatek motywacyjny 400,00 zł;

2. Dyrektor S. P. w M.:

- nagroda 2.000,00 zł,
- dodatek funkcyjny 750,00 zł,
- dodatek motywacyjny 500,00,00 zł;

3. Dyrektor G. w M. - powódka:

- nagroda 0,00 zł,
- dodatek funkcyjny 600,00 zł,
- dodatek motywacyjny 400,00zł/0,00 zł.

W roku szkolnym 2012/2013 dyrektorzy poszczególnych szkół otrzymali nagrody oraz dodatki w następujących wysokościach:

1. Dyrektor Publicznego Przedszkola w M.:

- nagroda 684,00,00 zł,
- dodatek funkcyjny 450,00 zł,
- dodatek motywacyjny 400,00 zł;

2. Dyrektor Szkoły Podstawowej w M.:

- nagroda 2.000,00 zł,
- dodatek funkcyjny 750,00 zł,
- dodatek motywacyjny 500,00zł/400,00 zł;

3. Dyrektor G. w M. - powódka:

- nagroda 0,00 zł,

- dodatek funkcyjny 600,00 zł,
- dodatek motywacyjny 0,00 zł.

W roku szkolnym 2013/2014 dyrektorzy poszczególnych szkół otrzymali nagrody oraz dodatki w następujących wysokościach:

1. Dyrektor Publicznego Przedszkola w M.:

- nagroda 1.400,00 zł,
- dodatek funkcyjny 450,00 zł,
- dodatek motywacyjny 400,00 zł;

2. Dyrektor Szkoły Podstawowej w M.:

- nagroda 2.000,00 zł,
- dodatek funkcyjny 750,00 zł,
- dodatek motywacyjny 500,00 zł;

3. Dyrektor G. w M. – E. K.:

- nagroda 1.380,00 zł,
- dodatek funkcyjny 600,00 zł,
- dodatek motywacyjny 400,00 zł.

Na pisma powódki w sprawie wyjaśnienia kwestii dodatku motywacyjnego, została poinformowana, iż jest to kwestia uznaniowa wójta. Natomiast wójt gminy A. K. pozbawił powódkę prawa do dodatku motywacyjnego oraz nagrody na Dzień Edukacji Narodowej z uwagi na toczące się postępowania sądowe oraz liczne skargi na powódkę i brak współpracy z organem prowadzącym, w szczególności na niereagowanie na polecenia wójta odnośnie załagodzenia konfliktu w G..

Kiedy powódka przestała być dyrektorem szkoły, po powrocie do pracy, jako nauczyciel, po dłuższej nieobecności, dyrektor szkoły E. K. nie przyznał powódce dodatku motywacyjnego.

Dowody:

- Zeznania powódki E. J. złożone na rozprawie w dniu 07.10.2015 r. oraz 17.11.2015 r.
- Zeznania przesłuchanego w char. strony pozwanej, G. M., A. K. złożone na rozprawie w dniu 17.11.2015 r.,
- Zeznania przesłuchanego w char. strony pozwanej, G. w M., E. K. złożone na rozprawie w dniu 17.11.2015 r.,
- Kserokopia pisma powódki z 27.04.2012 r. – karta 59,
- Kserokopia pisma powódki z 02.07.2012 r. – karta 60.
- Kserokopia pisma strony pozwanej z 30.05.2014 r. – karta 26,
- Pismo strony pozwanej z 23.09.2014 r. – karta 95.

- Kserokopia pisma powódki z 27.04.2012 r. – karta 59,
- Kserokopia pisma powódki z 02.07.2012 r. – karta 60,
- Kserokopia pisma wójta gminy z 04.06.2012 r. – karta 204-v. 204,

Wyrokiem Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 22 września 2011 r., sygn. akt VII Pa 204/11, zostało zasądzone od G. w M. na rzecz jednego z nauczycieli odszkodowania w wysokości 7.804,00 zł.

Wyrokiem Sądu Rejonowego w Środzie Śląskiej z dnia 18 lipca 2012 r., sygn. akt II K 367/11 powódka została uznana za winną tego, że dnia 17 czerwca 2010 r. na terenie G. w M., pełniąc funkcję dyrektora w/w placówki, w obecności innych nauczycieli, zarzuciła nauczycielce języka polskiego, że jest konfidentem i należałoby ogolić jej głowę.

Wyrokiem Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu z dnia 5 listopada 2014 r., sygn. akt IV P 748/12, utrzymanym w mocy wyrokiem Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 29 stycznia 2015 r., sygn. akt VII Pa 7/15, zostało oddalone powództwo K. P. o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

Wyrokiem Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu z dnia 28 lutego 2013 r., sygn. akt X P 687/12, została uchylona kara porządkowa upomnienia nałożona przez powódkę na J. R..

Wyrokiem Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu z dnia 4 stycznia 2013 r., sygn. akt X P 1030/12, Sąd nakazał sprostowanie świadectwa pracy J. R. z dnia 28 września 2012 r.

Dowody:

- Kserokopia wyroku Sądu Rejonowego w Środzie Śląskiej z 18.07.2012 r., sygn. akt II K 367/11. – karta 105-106,
- Kserokopia wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu z 22.09.2011 r., sygn. akt VII Pa 204/11– karta 103,
- Kserokopia wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu z 05.11.2014 r., sygn. akt IV P 748/12 – karta 388-423,
- Kserokopia wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu z 29.01.2015 r., sygn. akt VII Pa 7/15 – karta 424-435.
- Wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu z 28.02.2013 r., sygn. akt X P 687/12 – karta 189,
- Kserokopia wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu z 04.01.2013 r., sygn. akt X P 1030/12 – karta 190.

Sąd zważył co następuje

Powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

W pierwszej kolejności, Sąd odniósł się do roszczenia powódki odnośnie zasądzenia solidarnie od obu stron pozwanych, tj. G. w M. oraz G. M., odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu.

Roszczenie w stosunku do G. M. podlegało oddaleniu, z powodu barku posiadania legitymacji biernej do występowania w tej sprawie, jako strona pozwana.

Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeśli zatrudniają pracowników. Pracodawca jest drugą stroną stosunku pracy i jedynie on może być pozywany i sam pozywać w sprawie ze stosunku pracy (ma legitymację bierną do występowania w sporze) – (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24.09.2009 r., II PK 78/09).

Natomiast art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674, z późn. zm.) stanowi, iż stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się w szkole, a w przypadku powołania zespołu szkół, jako odrębnej jednostki organizacyjnej - w zespole szkół na podstawie umowy o pracę lub mianowania. Jeszcze przed zmianą tego przepisu Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 lipca 2001 r. (I PKN 523/00; OSNP 2003/10/246), wskazał, że zespół szkół składający się ze szkoły podstawowej i gimnazjum, jest pracodawcą dla nauczycieli wykonujących pracę w obu tych placówkach.

Zatem pracodawcą dla powódki, jako nauczyciela jest szkoła, w której jest zatrudniona, czyli G. w M., a nie G. M..

Natomiast przedmiotowe powództwo wytoczone przeciwko G. w M., w ocenie Sądu, zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną tego żądania zawierają przepisy dotyczące naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu. W myśl art. 18^{3a} § 1 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 nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1, zaś dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18^{3a} § 2 i 3 k.p.). Ustawodawca wskazał, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.). Ustawodawca wyodrębnił przy tym jako szczególną sytuację dyskryminację płacową, wskazując w art. 18^{3c} k.p., że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1). Wynagrodzenie w rozumieniu tego przepisu obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna (§ 2). Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3).

Co do samej zasady w świetle obowiązujących przepisów samo różnicowanie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na tożsamy stanowiskach nie jest niedopuszczalne. Już z samego art. 18^{3c} k.p. wynika, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia nie tylko za pracę o „jednakowej wartości” (tj. za pracę taką samą pod względem faktycznych obowiązków i obciążenia nimi), lecz także za pracę „jednakową” (tj. za pracę tożsamą pod względem sposobu i obiektywnej jakości jej wykonania i tym samym przydatności dla pracodawcy). Jak wskazuje art. 18^{3c} k.p., pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Prace jednakowe to z kolei prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ich ilości i jakości. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7.03.2012 r., II PK 161/11, OSNP 2013/3-4/33).

Sama zatem redakcja powołanego przepisu wskazuje, że istnieją dopuszczalne przyczyny dyferencjacji sytuacji płacowej pracowników – są nimi rodzaj wykonywanej pracy oraz jej jakość (wartość). Wykładnia przepisów o

dyskryminacji płacowej powinna być dokonywana w kontekście art. 78 § 1 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Także i ten przepis wskazuje szereg kryteriów umożliwiających zróżnicowanie płac w ramach jednego zakładu pracy. Możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie wynagrodzenia również z innych przyczyn, niż wskazane w przytoczonych przepisach, o ile wynika to z uzasadnionej potrzeby i jest motywowane obiektywnymi względami, niesprzecznymi z zasadami współżycia społecznego i przepisami prawa pracy (por. art. 18^{3b} § 1 k.p.).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się przy tym, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej (por. wyrok z 15.09.2006 r., I PK 97/06, OSNP 2007/17-18/251). Pracownik ma również obowiązek wskazać przyczynę nierównego traktowania go – skoro bowiem przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji, to pracownik zarzucający pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18.09.2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010/3-4/41, podobnie wyrok z 2.10.2012 r., II PK 82/12, Lex nr 1243029). Dopiero spełnienie tych wymogów powoduje przejście na pracodawcę ciężaru wykazania, że jego działania nie miały charakteru dyskryminacyjnego. W judykaturze wyrażony został pogląd co do potrzeby uznania dyskryminacji za kwalifikowaną postać nierównego traktowania. Przyjęto także, że przepisy kodeksu pracy odnoszące się od dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadku nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, LEX nr 302305). Zwrócono jednakże również uwagę na fakt, że – opierając się na dorobku orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka oraz Trybunału Sprawiedliwości EU – za dyskryminację winno się uważać jakakolwiek różnicę w traktowaniu, jeżeli nie ma ona obiektywnego i rozsądnego uzasadnienia, a więc nie realizuje uprawnionego celu oraz nie istnieje rozsądna proporcja między zastosowanymi środkami i tym celem (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNAP 2007/17/18/246 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2006 r., I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007/2/88 oraz powołane tam orzecznictwo ETPCz i TSUE). Z takim podejściem do konstrukcji dyskryminacji – aprobowanym również przez Trybunał Konstytucyjny (por. chociażby orzeczenie TK z dnia 9.03.1988, U 7/87, OTK 1988/1/1; orzeczenie TK z dnia 24.10.1989 r., K 6/89, OTK 1989/1/7; orzeczenie TK z 28 listopada 1995 r., sygn. K. 17/95, OTK w 1995 r., cz. II, s.182; orzeczenie TK z 18 marca 1997 r., sygn. K. 15/96, OTK ZU 1997/1/8; wyrok TK z dnia 12 maja 1998 r., U 17/97, OTK 1998/3/34; wyrok TK z dnia 15.10.2001 r., K 12/01, OTK 2001/7/213) – należy się zgodzić. Przez dyskryminację trzeba zatem rozumieć zróżnicowanie praw i obowiązków osób, które charakteryzują się taką samą istotną (relewantną) cechą (zob. U. Jackowiak w: Kodeks..., uwagi do art. 183a), jeśli zróżnicowanie to nie posiada żadnego racjonalnego, obiektywnie usprawiedliwionego uzasadnienia (por. W. Muszalski w: Kodeks pracy. Komentarz, pod red. W. Muszalskiego, Warszawa 2007). Nie trzeba jednocześnie nierównego traktowania noszącego znamiona dyskryminacji łączyć tylko z przyczynami wyraźnie wskazanymi w przepisie art. 183a § 1 kp. Wprawdzie pozostałe paragrafy tego artykułu nawiązują do przyczyn wymienionych w § 1, ale – jak zwrócono już wcześniej uwagę – katalog wyszczególnionych w tym przepisie przyczyn nie ma charakteru numerus clausus, lecz stanowi przykładowe wyliczenie przyczyn, które mogą stać się pewną podstawą (kryterium) dyskryminacji. Trzeba w tym miejscu wyjaśnić, że przepis ten ze względu na swoją konstrukcję i treść (zamieszczenie w nim nie zamkniętego katalogu przyczyn oraz przykłady takich przyczyn) pozostaje ściśle skorelowany z innym przepisem kodeksu pracy (art. 113 kp), statuującym jedną z podstawowych zasad prawa pracy, zasadę niedyskryminacji w zatrudnieniu. Stosownie do przepisu art. 113 kp jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, 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 wymiarze lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna. Porównanie obu tych przepisów, a zwłaszcza kategorii wymienionych przyczyn oraz wyraźnego podkreślenia w obu przepisach otwartości, niekompletności katalogu przesłanek (użycie wyrażenia „w szczególności”), wskazuje na to, że przepisy te należy traktować jako ściśle ze sobą

powiązanie i odnoszące się do tego samego złożonego zjawiska. Oba te przepisy w nieco inny sposób odnoszą się do danej problematyki, lecz zakresy przedmiotowe tych przepisów oraz skutki z nich wypływające są tożsame: należy pracownika traktować w zatrudnieniu w sposób równy, zaś jakiegokolwiek nierówne traktowanie stanowi przejaw dyskryminacji (chyba, że – co zaznaczono wcześniej – ma obiektywnie usprawiedliwione podłoże). Zależność między tymi przepisami wynika także bezpośrednio z treści przepisu art. 183a § 2 k, gdzie równe traktowanie utożsamia się z niedyskryminowaniem pracownika w jakikolwiek sposób.

Mając na względzie omawianą regulację trzeba tym samym stwierdzić, że dyskryminacja (nierówne traktowanie) może mieć miejsce także z innych względów niż bezpośrednio wskazane w obu wzmiankowanych przepisach, czyli nie tylko w oparciu o kryterium płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych, przynależności związkowej, pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej, rodzaju zawartej umowy oraz wymiaru czasu pracy w niej uzgodnionej. Nie każde jednak nierówne traktowanie nawet przy tak szerokim (i zarazem nieoznaczonym) ujmowaniu pojęcia dyskryminacji musi nosić jej znamiona. Granicy dla nierównego traktowania będącego dyskryminacją oraz nie stanowiącego dyskryminacji trzeba poszukiwać w przyczynach odmiennego traktowania danego pracownika. Jeżeli pracodawca może wykazać, że istniały uzasadnione – pozbawione znamienia arbitralności, dowolności, niesłuszności – względy dla wprowadzenia takiej dyferencjacji praw lub obowiązków, można wówczas takie nierówne traktowanie uznać za dopuszczalne. Jeżeli jednak pracodawca nie potrafi takich usprawiedliwionych przesłanek wykazać, to – nawet przy braku jakichkolwiek ewidentnych, uchwytnych przyczyn nierównego traktowania, wyraźnie związanych z osobą pracownika – trzeba sytuację taką traktować jako działanie (zaniechanie) o charakterze dyskryminującym pracownika, a przez to podlegającym sankcjom przewidzianym przez przepisy prawa pracy. To nie pracownik powinien zatem wykazywać, że nierówne jego traktowanie należy uznać za dyskryminację, lecz pracodawca powinien wyjaśnić dlaczego tego, że osoba związana z nim stosunkiem pracy została potraktowana w nierówny sposób (w stosunku do pozostałych pracowników) nie można oceniać jako przejawu dyskryminacji.

Powódka upatrywała przejawów dyskryminacji, w okresie, kiedy była dyrektorem szkoły, głównie w nie przyznaniu jej przez Wójta A. K. w latach 2011-2013 r. nagrody z okazji Dnia Edukacji Narodowej oraz od marca 2012 r. do sierpnia 2013 r. dodatku motywacyjnego, przez co doszło do nieuzasadnionego zróżnicowania wynagrodzenia osób zatrudnionych na stanowisku dyrektora.

Bezspornym było, iż G. prowadzi trzy placówki oświatowe, tj. Przedszkole, Szkołę Podstawową, oraz G., którymi kierują poszczególni dyrektorzy. Jednocześnie pracę dyrektorów poszczególnych placówek można uznać za pracę jednakową, o jednakowej wartości.

Z dokonanych ustaleń faktycznych wynika, iż w okresie spornym miało miejsce faktyczne zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia poszczególnych dyrektorów w zakresie świadczeń wskazywanych przez powódkę. W spornych latach zarówno dyrektor przedszkola, jak i dyrektor szkoły podstawowej otrzymywali sporne świadczenia, podczas kiedy powódka została ich pozbawiona. Wskazywane przez powódkę świadczenia miały pewien akcent uznaniowości, ale nawet przyjmując, iż były one w pełni uznaniowe, to w świetle zasad niedyskryminacji w wynagradzaniu nie może być tak, że całkowita uznaniowość może być pozbawiona jakiegokolwiek waloru obiektywności w przyznawaniu takich świadczeń.

Wójt G., uzasadniając pozbawienie powódki przedmiotowych świadczeń wskazywał na fakt uznaniowości w ich przyznaniu oraz kwestię przegranego przez G. procesu wytoczonego przez A. Ć., jak również liczne skargi składane przez niektórych nauczycieli na działania powódki, jako ówczesnego dyrektora G. i brak współpracy powódki z organem prowadzącym. W ocenie Sądu, argumentacja ta, nie przemawia jednak za przyjęciem stanowiska strony pozwanej.

Przede wszystkim wbrew twierdzeniom strony pozwanej, w ocenie Sądu, tzw. dodatek motywacyjny nie jest całkowicie uznaniowy. Regulamin z marca 2009 r. wprawdzie mówi, że ma on charakter uznaniowy, jednakże równocześnie wyznacza określone kryteria wskazując, iż winien być on zróżnicowany w zależności od stopnia ich spełnienia, przy czym nie może on być wyższy niż 50% wynagrodzenia zasadniczego. Przemawia za tym chociażby zapis § 6 ust. 2

regulaminu, który stanowi, że prawo do dodatku motywacyjnego nabywa nauczyciel na stanowisku dyrektora z dniem powierzenia tego stanowiska. Zatem powódka nabyła prawo do przedmiotowego dodatku automatycznie z dniem objęcia stanowiska dyrektora i nie jest to uzależnione od żadnej uznaniowości organu prowadzącego. Natomiast w paragrafie 6 ust. 4 regulaminu, zostały określone kryteria, jakie należy brać przy ustalaniu prawa do dodatku motywacyjnego lub jego wysokości, a w przypadku powódki, jako dyrektora szkoły, dodatkowe kryteria odnośnie wysokości dodatku wskazywał również § 7 regulaminu. Przy czym należy zwrócić uwagę, iż w myśl § 8 ust. 3 regulaminu, przy ustalaniu jego wysokości oraz okresu przyznawania uwzględnia się poziom spełniania wyznaczonych kryteriów.

Jeżeli chodzi o kryterium przyznawania w ogóle prawa do samego dodatku motywacyjnego (§ 6 ust. 4 regulaminu), to wbrew twierdzeniom strony pozwanej nie ma w nim wskazanego kryterium, na podstawie, którego można byłoby powódkę w ogóle pozbawić prawa do dodatku (przysługującego jej automatycznie w momencie objęcia funkcji dyrektora - § 6 ust. 2 regulaminu) w świetle wskazywanych przez stronę pozwaną powodów nie przyznania tego świadczenia, a więc sporów sądowych, czy skarg w zakresie współpracy nauczycieli w placówce, które można ogólnie nazwać właściwym zarządzaniem placówką. Skoro, więc takiego kryterium nie wskazuje regulamin, a z § 6 ust. 2 regulaminu wynika automatyzm w przyznawaniu prawa do dodatku motywacyjnego, to nie zasadne jest powoływanie się przez stronę pozwaną na wskazywane przez nią kryteria, gdyż stanowią one dodatkowe, poza regulaminowe kryteria wprowadzone arbitralnie i dowolnie przez samego Wójta A. K.. Trudno, więc w takich okolicznościach doszukać się obiektywizmu w ustaleniu prawa do dodatku motywacyjnego dla powódki, jako dyrektora szkoły, skoro Wójt G. ignoruje wskazane wprost w regulaminie kryteria i wprowadza w nieuzasadniony sposób dowolne, mające uzasadniać jego arbitralną decyzję o pozbawieniu powódki prawa do dodatku motywacyjnego, poza regulaminowe kryteria. Natomiast w świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego, strona pozwana nie wykazała, ani nawet wskazała, na nie spełnienie przez powódkę, jakichkolwiek przesłanek wskazanych wprost w regulaminie. W ocenie Sądu, powódka spełniała, więc wszystkie kryteria regulaminowe, które należało brać pod uwagę przy ustalaniu prawa do przedmiotowego dodatku, w związku, z czym nie można było w ogóle pozbawić jej tego prawa.

Inną sprawą jest natomiast wysokość samego dodatku. Kwestię tą również określa regulamin, który wyraźnie wskazuje, iż jego wysokość winna być zróżnicowana w zależności od spełnienia określonych kryteriów. W przypadku powódki, jako dyrektora szkoły, kryteria te określa § 6 ust. 4 oraz § 7 regulaminu, który wskazuje na konkretne przesłanki mogące ewentualnie zróżnicować wysokość samego dodatku. Natomiast Wójt A. K. z wszystkich wskazanych kryteriów, w sposób niezwykle wybiórczy, wybrał sobie jedno-dwa najbardziej korzystne dla niego kryteria odnoszące się do współpracy dyrektora z organem prowadzącym, na podstawie którego dokonał arbitralnej decyzji o nie przyznaniu powódce dodatku motywacyjnego, całkowicie ignorując pozostałe kryteria. O ile w świetle zapisów regulaminu wskazywane przez stronę pozwaną kryterium, mogło mieć pewien wpływ na ewentualne obniżenie wysokości samego dodatku, który mógł wynosić maksymalnie 50% wynagrodzenia zasadniczego, to już w żadnej mierze nie mogło stanowić podstawy do całkowitego obniżenia tego świadczenia. W tym zakresie należy uznać decyzję Wójta A. K. za pozbawioną czynnika obiektywizmu, naruszającą zasady równego traktowania w wynagradzaniu, gdyż całkowite pozbawienie powódki dodatku motywacyjnego pomimo spełnienia w zasadzie wszystkich kryteriów – strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, ażeby powódka, no może poza jednym-dwoma kryteriami, nie spełniła regulaminowych przesłanek odnośnie wysokości samego świadczenia – nie znajduje żadnego obiektywnego uzasadnienia.

Natomiast w przypadku aktualnego dyrektora gimnazjum E. K., w identycznych sytuacjach, a więc istnienia cały czas konfliktu w szkole, składania skarg na dyrektora, prowadzenia postępowań sądowych, wójt A. K., nie widzi już podstaw do pozbawienia aktualnego dyrektora gimnazjum dodatku motywacyjnego i pomimo tego wszystkiego dodatek ten jest mu przyznawany i wypłacany.

Jeżeli natomiast chodzi o nagrody, to w ocenie Sądu, świadczenie to ma akurat charakter uznaniowy, albowiem regulamin nie wyznacza żadnych kryteriów w jej przyznawaniu, wskazując tylko na czas, kiedy mogą być one

wypłacane, tj. w Dniu Edukacji Narodowej, lub w czasie uroczystości z okazji obchodów jubileuszu lub święta szkoły lub innych dniach – w szczególnie uzasadnionych przypadkach.

Powódka nie otrzymała przedmiotowych nagród, do czego Wójt A. K. miał akurat pełne prawo. Jednakże w świetle zarzutów dyskryminacji, strona pozwana winna wskazać obiektywne przesłanki swojej decyzji.

Z poczynionych ustaleń wynika, że powódce nie były przyznawane coroczne nagrody w Dniach Edukacji Narodowej, gdyż w G. istniał konflikt, składane były liczne skargi na powódkę, toczyły się liczne postępowania sądowe. Jednakże za obecnego dyrektora gimnazjum, nadal istnieje jawny konflikt w tej palcówce, dalej składane są skargi na aktualnego dyrektora, toczą się postępowania sądowe przed Sądem Pracy.

Skoro, więc Wójt A. K. kierował się takimi kryteriami w stosunku do powódki, na co wskazywał w postępowaniu sądowym, nie przyznając powódce nagród w Dniu Edukacji Narodowej, to nie znajduje żadnego obiektywnego uzasadnienia, pomimo zaistnienia identycznych okoliczności, całkowicie odmienne traktowanie w tym zakresie aktualnego dyrektora gimnazjum E. K..

Brak obiektywizmu w działaniach Wójta A. K. świadczy o braku dystansu w sprawach osobistych, do spraw zawodowych, a mowa tu o złych relacjach panujących pomiędzy wójtem A. K. a powódką, gdyż pomiędzy tymi osobami istnieje już od dłuższego czasu silny konflikt, co potwierdza część świadków, choć niektórzy świadkowie w tej kwestii akurat unikali jednoznacznej odpowiedzi, formułując pewne dwuznaczności, co można w pewien sposób zrozumieć, albowiem G. M. jest bardzo małym środowiskiem. Nie mniej jednak jest to fakt powszechnie znany w tym środowisku. Nie może być jednak tak, że wzajemne prywatne animozje, biorą górę nad sprawami dobra wspólnego całej społeczności i wpływają na nierówne traktowanie powódki.

Zróznicowanie wynagrodzenia powódki nie wynikało, więc z żadnych obiektywnych mierników, które mogłyby ewentualnie usprawiedliwiać dysproporcje w przyznawaniu przedmiotowych świadczeń.

Uwzględniając powództwo w tym zakresie, Sąd w oparciu o art. 18^{3d} k.p. przyznał powódce odszkodowanie w wysokości dochodzonej pozwem, bowiem powódka wykazała zarówno okres jak i kwotę pozbawienia jej tego dodatku, czego strona pozwana nie kwestionowała.

Sąd dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, odwołał się przede wszystkim do dowodów z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności regulaminu określającego wysokość dodatków i innych składników wynagrodzenia, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Ponadto, przy ustalaniu stanu faktycznego, Sąd oparł się również o zeznania świadków oraz przesłuchania stron.

Do zeznań świadków, Sąd podszedł z dużą dozą ostrożności i z pewnym dystansem, przede wszystkim dla tego albowiem świadkowie są skonfliktowani czy to z jedną czy to z drugą stroną postępowania. W zależności od tego, do jakiej grupy w istniejącym konflikcie należą, ich zeznania odzwierciedlają pewien schematyczny wizerunek atmosfery panującej w G. i tak świadkowie popierający powódkę, zeznają, że za czasów dyrektorowania powódki atmosfera w gimnazjum była dobra i dobrze im się pracowało, natomiast niezadowoleni byli ci nauczyciele, którym nie chciało się za bardzo angażować w pracę dydaktyczną w szkole i wymagania powódki w tym zakresie były dla nich nie do zaakceptowania, podczas kiedy okres rządów aktualnego dyrektora jest postrzegany przez nich zgoła odmiennie. Natomiast świadkowie przychylni drugiej stronie sporu, robią dokładnie to samo, tylko że postrzegane przez nich okoliczności są zgoła odmiennie, to za czasów rządów powódki miała być zła atmosfera w gimnazjum, a obecnie jest można by powiedzieć wręcz idealnie. Zeznania świadków wskazują natomiast na jeden niepodważalny fakt, że w G. w M. istnieje od dłuższego czasu poważny konflikt, który podzielił nauczycieli na dwa wrogie sobie obozy. Niestety, ale z relacji świadków wylania się przerażający obraz panującej w szkole atmosfery, gdzie zacietrzewienie, wzajemna wrogość i zajadłość zwalczających się na wzajemnie obozów, nie zna granic. Pracownicy G. prawdopodobnie zapomnieli, w jakim celu w ogóle są zatrudnieni w szkole. Ich wzajemne animozje i wytykanie na każdym kroku

przeciwnemu obozowi różnych niesnasek dawno już chyba przeniosło na dalszy plan misję pedagogiczną samej szkoły. Jest to tym bardziej zatrważające, jeżeli weźmie się pod uwagę fakt, iż misją nauczyciela, jako pracownika szkoły jest między innymi budowanie wzajemnych, właściwych relacji pomiędzy uczyszczającą do szkoły młodzieżą i ich otoczeniem, a w takich okolicznościach przekazanie takich wartości wydaje się chyba praktycznie niemożliwe. Za taki stan rzeczy są odpowiedzialne obie ze stron sporu, które w żaden sposób nie potrafią wznieść się ponad własne ograniczenia, przekonania, czy partykularne interesy.

Do zeznań stron postępowania, Sąd podszedł również z dużym dystansem. Przede wszystkim, jak wynika z zeznań świadków wójt A. K. oraz powódka są skonfliktowani ze sobą, przez co niewątpliwie, ich zeznania nie mogą być postrzegane w pełni jako całkowicie wiarygodne. Niewątpliwie istniejący pomiędzy tymi osobami konflikt wpływa na subiektywne postrzeganie obrazu rzeczywistości przez te osoby i jest to wyraźnie widoczne w trakcie ich zeznań. Również zeznania obecnego dyrektora gimnazjum trudno przyjąć za w pełni wiarygodne. Nie wątpliwie jest on osobą uwiklaną w konflikt w gimnazjum i akurat stojącą po drugiej stronie „barykady” co powódka. Ponadto nie sposób nie zauważyć, że część zeznających osób tak naprawdę zna się od dzieciństwa jest rówieśnikami z „ławy szkolnej”, co też było brane przez Sąd przy ocenie ich zeznań. Istniejący konflikt trzeba niewątpliwie rozwiązać, ale nie można tego dokonywać w sposób sztuczny poprzez próbę zmian organizacyjnych w placówkach nadzorowanych przez gminę, tak jak próbował tego dokonać wójt gminy, który konflikt chciał załatwić poprzez utworzenie zespołu szkół, na czele których stanąłby jeden dyrektor, a poszczególnymi placówkami mieliby zarządzać jego zastępcy, przez co on sam niejako zostałby uwolniony od tego problemu przerzucając cały ciężar na dyrektora zespołu szkół, czy też poprzez „wymianę” dyrektora szkoły, tak jak ma to miejsce aktualnie.

Z uwagi na powyższe Sąd w Punkcie I sentencji wyroku uwzględnił powództwo w stosunku do G. w M. w zakresie odszkodowania za nierównie traktowanie w zatrudnieniu, oddalając pozostałe roszczenia (pkt. II sentencji wyroku). Jeżeli chodzi o odsetki, to znajdują one odzwierciedlenie w art. 481 k.c. oraz orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r. (III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74, Biul.SN 2003/3/24, M.Prawn. 2003/7/291, Pr.Pracy 2004/1/35). Zasądzono je zatem od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

W niniejszej sprawie, kosztami poniesionymi przez powoda, były koszty wynagrodzenia pełnomocnika go reprezentującego, które zgodnie z § 12 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.), wynosiły 1.817,00 zł. Rygor natychmiastowej wykonalności został wydany na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.