

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 lipca 2016 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia –Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:**

Przewodniczący : SSR Anna Garncarz

Ławnicy: M. Z., L. Z.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 lipca 2016 r. we W.

sprawy z powództwa (...) Związku Zawodowego w W. działającego na rzecz pracownika J. B. (1)

przeciwko Gminie W.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu

I. zasądza od strony pozwanej Gminy W. na rzecz pracownika J. B. (1) kwotę 4.049,66 zł brutto (cztery tysiące czterdzieści dziewięć złotych 66/100) tytułem odszkodowania,

II. dalej idące powództwo oddala,

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.383 zł brutto,

IV. nie obciąża strony powodowej kosztami zastępstwa procesowego,

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

UZASADNIENIE

Pozwem z 19 lipca 2011 r. (data prezentaty) wniesionym do Sądu Okręgowego we Wrocławiu, (...) Związek Zawodowy w W., działający na rzecz pracownika J. B. (1), dochodził od pozwanego Gimnazjum nr 8 we W. między innymi kwoty 77.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia za dyskryminację płacową w okresie roku szkolnego (...), (...), (...). W toku procesu powód cofnął powództwo w zakresie kwoty 57.000,00 zł, na co pozwany wyraził zgodę.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że naruszenie zasady równego traktowania nauczyciela J. B. (1) w zatrudnieniu polegało na tym, że we wrześniu 2008 r., oraz w roku szkolnym 2010/2011 nie otrzymał on ustawowego składnika wynagrodzenia w postaci dodatku motywacyjnego, a w pozostałych latach otrzymał wymieniony dodatek w wysokości niższej od pozostałych nauczycieli. Strona powodowa wskazała dodatkowo, że pozwany ograniczał J. B. (1) możliwość pracy w godzinach nadliczbowych w trybie indywidualnego nauczania. Szkoła w czerwcu 2011 r. nie udzieliła także przysługującego mu ustawowego zwolnienia od pracy w celu wzięcia udziału w szkoleniu na aplikacji adwokackiej w dniu 10 czerwca 2011 r. Działania dyskryminujące były prowadzone przez dyrektorkę szkoły M. P. (k. 3-6).

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na swą rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępca procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zaprzeczyła podejmowaniu działań dyskryminujących J. B. (2). Nie tylko on nie otrzymał dodatku motywacyjnego za miesiąc IX 2008 r. ale wszyscy zatrudnieni nauczyciele. Wynikało to jednak z tego, że nowy dyrektor szkoły potrzebował czasu na ocenę pracowników i ich pracy w celu zasadnego podjęcia decyzji w przedmiocie przyznania dodatku. Natomiast w roku szkolnym 2010/2011 J. B. (1) nie spełniał żadnej przesłanki do przyznania mu dodatku. Oprócz zatrudnienia w Gimnazjum, J. B. (1) świadczył pracę także na rzecz innej szkoły i z tego względu miał ograniczoną możliwość pozostawiania do dyspozycji. Niemniej jednak powierzano mu obowiązek doraźnych zastępstw oraz możliwość indywidualnego nauczania

J. B. (1) pomimo, że nie kształcił się kierunkowo i nie doskonalił wykonywanego u strony pozwanej zawodu, korzystał ze zwolnień na szkolenia aplikacyjne. Natomiast zwolnienie w dniu 10 czerwca 2011 r. nie było możliwe, gdyż spowodowałoby zakłócenie toku pracy szkoły (k. 14-17).

Sąd Okręgowy we Wrocławiu w wyroku z 30 czerwca 2014 r. między innymi umorzył postępowanie, co do kwoty 57.000, zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu oraz oddalił roszczenie strony powodowej o odszkodowanie w pozostałym zakresie i nie obciążył strony powodowej kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez stronę pozwaną (k. 125-v. 140).

Na skutek apelacji wniesionej przez stronę powodową, Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z 9 października 2014 r. uchylił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego we Wrocławiu w części dotyczącej żądania zasądzenia odszkodowania w kwocie 20.000,00 zł z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i w tym zakresie, sprawę przekazał do rozpoznania Sądowi Rejonowemu – Sądowi Pracy dla Wrocławia-Śródmieścia we W., pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie kosztach postępowania apelacyjnego.

Sąd Apelacyjny uznał, iż sprawa w zakresie dyskryminacji w zatrudnieniu nie została należycie rozpoznana a wydanie wyroku w tej kwestii wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego przez sąd I instancji w całości. Sąd Apelacyjny wskazał, że zakres postępowania był znacznie szerszy aniżeli wynika to z pisemnego uzasadnienia wyroku sądu pierwszej instancji. Do pewnych okoliczności podnoszonych przez stronę powodową sąd nie ustosunkował się, nie przeprowadził co do nich postępowania dowodowego i nie opisał w uzasadnieniu. W odniesieniu do zarzutu dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na płeć J. B. (2) poprzez nie powierzenie mu toku indywidualnego nauczania uczniom pochodzenia romskiego M. D. (1) oraz K. Z. (1) - ze względu na dobro dziecka, Sąd tych kwestii nie wyjaśnił. Ponadto, sąd nie wyjaśnił z jakiego powodu zrezygnowano z J. B. (1) jako indywidualnego nauczyciela uczniów: K. K., M. C., S. K., T. J. (1) - dzieci nie będących pochodzenia romskiego. Sąd nie udzielił również odpowiedzi na pytanie dlaczego J. B. (1) nie powierzono indywidualnego nauczania dzieci, które uczył w poprzednich latach.

Sąd Apelacyjny wskazał, że należy wziąć pod uwagę twierdzenia, że nauczyciel K. W., także jak J. B. (1) była zatrudniona w jeszcze innej szkole, co nie stanowiło przeszkody w przyznaniu jej nauczania indywidualnego.

Odnosnie dyskryminacji poprzez zmniejszenie nauczycielowi K. W. ilości godzin nadliczbowych w stosunku do innych nauczycieli, należy dokonać pogłębionych ustaleń, ponieważ nie można porównywać ilości nadgodzin między nauczycielami różnych przedmiotów. Zadaniem Sądu Apelacyjnego winno być ustalenie możliwości powierzenia tych godzin wśród nauczycieli matematyki i informatyki, ponieważ tych przedmiotów nauczał J. B. (1). Nie wystarczające jest porównywanie ilości godzin nadprogramowych z bibliotekarzem lub anglistą. Należy zatem ustalić jacy nauczyciele nauczali matematyki i informatyki w tym samym czasie, w którym uczył J. B. (1) oraz ile nadgodzin mieli oni wszyscy. Ponadto, sąd powinien wyjaśnić skąd brał się taki właśnie podział nadgodzin oraz czy istniały przeszkody do nieprzydzielenia ich J. B. (1).

Sąd Apelacyjny wskazał również, iż sąd pierwszej instancji zbyt pochopnie wyciągnął wniosek, iż J. B. (1) nie był dyskryminowany ze względu na dodatki motywacyjne. Ta kwestia wymaga bardziej wnikliwych ustaleń. Należy ustalić jakie dodatki i z powodu jakich osiągnięć otrzymywali wówczas inni nauczyciele oraz przyczyny znaczących dysproporcji w ich przyznawaniu nauczycielom nie pełniącym funkcji kierowniczych w stosunku do dodatku dyrektora szkoły. Należy również ustalić czy zaniżenie bądź nie przyznanie J. B. (1) dodatku funkcyjnego nie ma związku z

konfliktem pomiędzy nim a dyrektorem szkoły. Ponadto, konieczne jest szczegółowe wyjaśnienie przyczyn odmowy J. B. (1) prawa do zwolnienia z pracy w celu uczestnictwa w zajęciach aplikacji adwokackiej w dniu 10 czerwca 2011 r. i czy takie jednorazowe zachowanie może zostać uznane za przejaw dyskryminacji.

Przeprowadzenie postępowania dowodowego we wskazanym powyżej zakresie pozwoli sądowi pierwszej instancji na rozstrzygnięcie przez dokonanie oceny, czy działanie strony pozwanej ze względu na zarzuty J. B. (1) mogą uchodzić za przejaw naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (k. 142-159).

W piśmie z 22 kwietnia 2015 r. (data prezentaty) strona pozwana przedstawiła aktualne stanowisko w sprawie wnosząc o oddalenie powództwa w całości. Podtrzymała stanowisko, że nie naruszano zasad równego traktowania w zatrudnieniu wobec pracownika J. B. (1) ze względu na płeć, ani przy przydzieleniu godzin ponadwymiarowych, ani przy przyznawaniu dodatków motywacyjnych, ani przy zwalnianiu pracownika.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana wskazała, że powierzenie nauczania indywidualnego nauczania uczennicy pochodnia romskiego wynikało ze względów kulturowych. Potwierdziła to w oświadczeniu asystentka edukacji romskiej R. S.. Przydział godzin ponadwymiarowych u pozwanego był bezpośrednio związany z ramowymi planami nauczania poszczególnych przedmiotów oraz stale zmniejszającą się liczbą oddziałów. Ponadto, w okresie objętym sporem J. B. (1) nie miał ograniczonego wymiaru etatu, w przeciwieństwie do wielu zatrudnionych nauczycieli u pozwanego. O przydzielaniu godzin ponadwymiarowych decydowały konkretne, obiektywne i racjonalne względy, tj. dyspozycyjność pracowników, względy organizacyjne, dobro dzieci. Przy przydzielaniu nauczania indywidualnego oprócz względów organizacyjnych pod uwagę jest brane dobro dziecka. Z tego względu, nie przydzielono J. B. (1) nauczania indywidualnego uczennicy K. Z. (1).

Przydzielenie nauczania indywidualnego uczniów: M. C., T. J. (1), S. K., K. K., nastąpiło zgodnie z organizacją pracy szkoły w danym roku stosownie do orzeczeń Poradni P. - Pedagogicznej, oczekiwań rodziców/opiekunów prawnych uczniów oraz dyspozycyjności nauczycieli.

Ponadto, w odniesieniu do dyspozycyjności J. B. (1) w roku szkolnym 2010/2011 strona pozwana podkreśliła, że była ona znacznie ograniczona. W połowie września J. B. (1) uzyskał możliwość pracy w Szkole (...) jako nauczyciel informatyki. Od listopada 2010 r. otrzymał od pozwanego 2 godziny nauczania indywidualnego, w kwietniu 2011 r. kolejne 2 godziny. Ponadto, w ciągu roku szkolnego 2010/2011 J. B. (1) zobowiązany był do wypełniania obowiązków wychowawcy klasy 2C oraz realizacji godzin z art. 42 Karty nauczyciela, stosownie do wymiaru zatrudnienia. W tym okresie, J. B. (1) podwyższał również swoje kwalifikacje biorąc udział w zajęciach na aplikacji adwokackiej.

Strona pozwana podtrzymała swoje stanowisko odnośnie przydzielania zastępstw doraźnych. Konieczność ich przydzielenia pojawia się w sytuacji nieobecności nauczyciela i należy zapewnić przeprowadzenie zajęć z uczniami przez innego nauczyciela, który zgodnie z planem zajęć nie prowadzi innych zajęć. Doraźne zastępstwo nie jest uzależnione od kwalifikacji. W Gimnazjum panowała zasada, że w pierwszej kolejności proszono o zastępstwo nauczyciela tego samego przedmiotu, który w danym czasie miał tzw. „okienko”.

Strona pozwana podtrzymała swoje stanowisko odnośnie braku dyskryminacji J. B. (1) odnośnie przyznawania dodatku motywacyjnego.

Odnosząc się do zarzutów J. B. (1) dotyczących zwolnień od pracy, strona pozwana wskazała, iż nie traktowała go inaczej aniżeli pozostałych pracowników. Podkreśliła, że wielokrotnie zwalniała go na szkolenia, działalność związkową i podtrzymała swoje stanowisko, że zwolnienie J. B. (1) w dniu 10 czerwca 2011 r. spowodowałoby zakłócenia toku pracy szkoły (k. 168-175).

Na rozprawie w dniu 4 maja 2015 r. reprezentująca pracownika J. B. (1) organizacja związkowa podtrzymała w całości żądanie pozwu.

Pismem z dnia 4 sierpnia 2015 r. Gimnazjum nr 8 we W. poinformowało sąd, że z dniem 31 sierpnia 2015 r. Gimnazjum zostało zlikwidowane na mocy uchwały Rady Miejskiej W. z dnia 19 marca 2015 r. nr (...). Jednocześnie były dyrektor strony pozwanej przedstawił pismo z dnia 29 czerwca 2015 r zgodnie z którym przekazał on całą dokumentację do Urzędu Miasta W..

W związku z likwidacją strony pozwanej Gimnazjum nr 8 we W., stroną pozwaną stała się Gmina W..

Na mocy pełnomocnictwa z dnia 3 września 2015 r. prezydent miasta W. R. D. udzielił pełnomocnictwa radcy prawnemu D. P. w niniejszej sprawie tj. w sprawie z powództwa (...) Związku Zawodowego działającego na rzecz J. B. (1) przeciwko nowej stronie pozwanej tj. Gminie W. jako następcy prawnemu zlikwidowanego Gimnazjum nr 8 we W..

Pełnomocnik Gminy W. reprezentowała stronę pozwaną w dalszym postępowaniu nie wnosząc żadnych zarzutów braku legitymacji procesowej biernej.

Pismem z dnia 4 kwietnia 2016 r. strona pozwana Gmina W. cofnęła oświadczenie, że jest następcą prawnym zlikwidowanego Gimnazjum nr 8 we W. wskazując, że nie jest nowym pracodawcą J. B. (1).

Na rozprawie w dniu 20 maja 2016 r. strona powodowa wskazała, że wskazuje jako stronę pozwaną Gminę W. jako następcy prawnego zlikwidowanego Gimnazjum nr 8. Sąd wydał postanowienie, w którym wezwał do udziału w sprawie Gminę W. jako stronę pozwaną.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

J. B. (1) został zatrudniony w Gimnazjum nr 8 we W. od 1 września 2002 r., gdzie pracował jako nauczyciel matematyki i informatyki.

J. B. (1) posiadał stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego.

Od sierpnia 2008 r. do lutego 2012 r. dyrektorem Gimnazjum była M. P..

J. B. (1) jest prezesem (...) Związku Zawodowego w W..

Dowody:

- Okoliczności bezsporne.

Zgodnie z uchwałami Rady Miejskiej nr (...)z 17 stycznia 2008 r. oraz nr (...) z 23 kwietnia 2009 r. dodatek motywacyjny dla dyrektora szkoły lub placówki opiekuńczo wychowawczej przyznaje organ prowadzący na czas określony nie krótszy niż 2 miesiące i nie dłuższy niż 10 miesięcy.

Zgodnie z par. 8 ust 3 w/w uchwały dodatek motywacyjny dla dyrektora szkoły lub placówki opiekuńczo-wychowawczej przysługuje za:

- 1) szczególne osiągnięcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze (np. udział uczniów w olimpiadach, konkursach, zawodach, festiwalach);
- 2) opracowane oraz wdrożone innowacje, eksperymenty pedagogiczne lub programy własne;
- 3) prowadzenie właściwej polityki kadrowej;
- 4) efektywne zarządzanie środkami finansowymi, w tym pozyskiwanie i gospodarowanie środkami pozabudżetowymi oraz prawidłowe opracowanie i realizację planu finansowego;

- 5) dbałość o wizerunek szkoły lub placówki opiekuńczo-wychowawczej, reprezentowanie jej na zewnątrz, skuteczne rozwiązywanie problemów szkoły lub placówki opiekuńczo-wychowawczej;
- 6) rozwijanie zainteresowań i organizację czasu wolnego dzieci i młodzieży (m.in. zajęcia pozalekcyjne, półkolonie, dni otwarte placówki itp.);
- 7) partnerską współpracę ze społecznymi organami szkoły lub placówki opiekuńczo-wychowawczej, środowiskiem lokalnym i partnerami społecznymi w rozwiązywaniu ich problemów;
- 8) szczególną dbałość o stan techniczny obiektu i jego wyposażenie w ramach powierzonych środków;
- 9) inne zadania zlecane przez organ prowadzący oraz inne czynności wynikające z zadań i statutu szkoły.

Przy czym zgodnie z ust 4, przy ustalaniu wysokości dodatku motywacyjnego dla dyrektora szkoły lub placówki opiekuńczo-wychowawczej bierze się pod uwagę:

- 1) realizację uchwał i zarządzeń organu prowadzącego;
- 2) realizację zadań statutowych szkoły;
- 3) ocenę pracy i jakość sprawowanego nadzoru pedagogicznego;
- 4) umiejętność kształtowania relacji międzyludzkich;
- 5) aktywny udział w programach unijnych, innych projektach;
- 6) terminowe i prawidłowe sporządzanie i przysyłanie arkusza organizacji pracy szkoły i aneksów do niego, sprawozdań i informacji finansowych, statystycznych;
- 7) prawidłowość gospodarowania mieniem komunalnym;
- 8) ocenę wyników kontroli przeprowadzanych przez upoważnione organy kontroli.

Zgodnie z uchwałami Rady Miejskiej nr (...) z 17 stycznia 2008 r. oraz nr (...) z 23 kwietnia 2009 r. dodatek motywacyjny dla nauczycieli przyznawał dyrektor szkoły lub placówki opiekuńczo - wychowawczej na okres nie krótszy niż 2 miesiące i nie dłuższy niż 10 miesięcy. Naliczany był kwotowo w wysokości określonej w tabeli.

Dodatek przysługiwał za:

1. wyróżniającą pracę,
2. szczególne osiągnięcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze uczniów (np. udział uczniów w olimpiadach, konkursach, zawodach, festiwalach),
3. opracowywanie lub wdrożone innowacje, eksperymenty pedagogiczne lub programy własne,
4. rozwijanie zainteresowań i organizację czasu wolnego dzieci i młodzieży (m.in. zajęcia pozalekcyjne),
5. indywidualizację projektu nauczania o specyficznych potrzebach edukacyjno-wychowawczych,
6. szczególny nakład pracy związany z:
 - a) udziałem w komisjach maturalnych,
 - b) oceną prac dyplomowych w szkołach zawodowych,

- c) udziałem w komisjach egzaminacyjnych z przygotowania zawodowego i nauki zawodu,
- d) aktywnym udziałem w programach promocji zdrowia, bezpieczeństwa w szkole,
- e) aktywnym udziałem w programach unijnych, innych projektach,
- f) pracą w oddziałach integracyjnych i oddziałach z edukacją wyłączającą uczniów niepełnosprawnych,
- 7. skuteczne rozwiązywanie problemów wychowawczych,
- 8. efektywną współpracę z rodzicami/opiekunami prawnymi uczniów,
- 9. współpracę z instytucjami i organizacjami wspierającymi rozwój ucznia,
- 10. dziana profilaktyczne zapobiegające zagrożeniom społecznym,
- 11. rozwijanie samorządności uczniów,
- 12. podnoszenie umiejętności zawodowych, doskonalenie własnego warsztatu pracy,
- 13. inne zadania specjalne zlecane przez organ prowadzący, dyrektora szkoły lub placówki opiekuńczo-wychowawczej oraz inne czynności wynikające z zadań szkoły.

Ponadto, zgodnie z § 8 pkt. 7 uchwały Rady Miejskiej nr (...) z 17 stycznia 2008 r., dodatek motywacyjny nie przysługiwał w okresie:

- 1. urlopu dla poratowania zdrowia,
- 2. nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 3. za który nie przysługuje wynagrodzenie zasadnicze.

Zgodnie z załącznikiem nr 1, dodatek motywacyjny liczony od stawki bazowej dla dyrektorów szkół wynosił do 150 %, dla wicedyrektorów do 80%, dla nauczycieli do 75%.

Stawka bazowa była najniższą minimalną stawką wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela stażysty.

Od 1 września 2011 r. limit dodatku motywacyjnego dla nauczyciela wynosił 200,00 zł/etat.

Dowody:

- Uchwały Rady Miejskiej W. nr (...) z 17.01.2008 r. oraz nr (...) z 23.04.2009 r. w sprawie regulaminu przyznawania dodatków oraz innych składników wynagrodzenia dla nauczycieli zatrudnionych szkołach i placówkach opiekuńczo-wychowawczych prowadzonych przez miasto – karta 133-142, 407-417 w akta sprawy SO we Wrocławiu sygn.77/11, k. 524-530

- Pisma UM we W. – karta 422-425 w akta sprawy SO we Wrocławiu sygn.77/11.

Dodatek motywacyjny dla nauczycieli zatrudnionych w Gimnazjum nr 8 we W. przyznawała dyrektor strony pozwanej, w tym w czasie pełnienia funkcji dyrektora M. P..

M. P. przyznając nauczycielom dodatek motywacyjny samodzielnie, na podstawie wybranych przez siebie kryteriów.

Przed rozpoczęciem roku szkolnego, zazwyczaj na Radzie Pedagogicznej w sierpniu każdego roku, nauczyciele mający jakieś osobiste preferencje lub jeśli widzieli konieczność realizowania się w jakiejś dziedzinie w związku z awansem zawodowym, podejmowali decyzję, że będą brali na siebie więcej obowiązków.

Końcowe rozliczenie zadania, którego podejmowali się poszczególni nauczyciele następowało po wykonaniu tego zadania, natomiast jego realizację na bieżąco, można było dokonać co miesiąc, poprzez diagnozę, obserwując pracę nauczyciela. Dodatek motywacyjny był wypłacany co miesiąc.

Kryteria przyjęte w zakresie przyznawania dodatku motywacyjnego nie były znane nauczycielom, kryteria te nigdy nie były ujawnione ani w formie ustnej, ani też pisemnej.

Za wrzesień 2008 r. żaden z nauczycieli zatrudnionych w Gimnazjum, z wyjątkiem samej dyrektor M. P., nie otrzymał dodatku motywacyjnego, albowiem poprzedni dyrektor szkoły nie określił żadnych działań dla nauczycieli, których wyniki mogłyby być podsumowane. Zostały one przyznane nauczycielom od października 2008 r. gdyż M. P., chciała mieć czas na poznanie i dokonanie oceny podległych jej nauczycieli.

Od października 2008 r. do 30 czerwca 2009 r. 14 nauczycieli nie otrzymywało w ogóle dodatku motywacyjnego, a pozostałym nauczycielom dodatek motywacyjny był wypłacany w następujących kwotach:

- 50,00 zł – 1 nauczyciel,
- 100,00 zł – 5 nauczycieli,
- 150,00 zł – 2 nauczycieli (w tym J. B. (1)),
- 200,00 zł – 7 nauczycieli,
- 250,00 zł – 3 nauczycieli,
- 300,00 zł – 2 nauczycieli,
- 400,00 zł – 1 nauczyciel,
- 500,00 zł – 1 nauczyciel,

Od września 2009 r. do 30 czerwca 2010 r. 8 nauczycieli nie otrzymywało w ogóle dodatku motywacyjnego, a pozostałym nauczycielom dodatek motywacyjny był wypłacany w następujących wysokościach:

- 50,00 zł – 1 nauczyciel,
- 100,00 zł – 7 nauczycieli (w tym J. B. (1)),
- 150,00 zł – 1 nauczyciel,
- 200,00 zł – 4 nauczycieli,
- 240,00 zł – 1 nauczyciel,
- 250,00 zł – 2 nauczycieli,
- 300,00 zł – 1 nauczyciel,
- 350,00 zł – 2 nauczycieli,
- 600,00 zł – 2 nauczycieli,

Od września 2010 r. do 30 czerwca 2011 r. 16 nauczycieli nie otrzymywało w ogóle dodatku motywacyjnego, w tym również J. B. (1), a pozostałym nauczycielom dodatek motywacyjny był wypłacany w następujących wysokościach:

- 50,00 zł – 2 nauczyciel,
- 200,00 zł – 10 nauczycieli,
- 250,00 zł – 2 nauczycieli,
- 650,00 zł – 2 nauczycieli.

J. B. (1) był przyznawany dodatek motywacyjny za działania z zakresu prawnego nadzoru nad statutem, regulaminem Szkoły.

M. P. była dyrektorem szkoły i dodatek motywacyjny przyznawał jej organ prowadzący.

Od 15 października 2008 r. M. P. został przyznany dodatek funkcyjny w wysokości 1270 zł miesięcznie, a także dodatek motywacyjny w wysokości 500 zł miesięcznie, z tym, że dodatek motywacyjny do 31 stycznia 2009 r.

Od 1 lutego 2009 r. do 30 czerwca 2009 r. M. P. został przyznany dodatek motywacyjny w wysokości 600 zł miesięcznie.

Od 1 września 2009 r. do 31 stycznia 2010 r. dodatek dla M. P. wynosił 550,00 zł miesięcznie, od 1 lutego 2010 r. do 30 czerwca 2010 r. - 600,00 zł miesięcznie.

Od 1 września 2010 r. do 31 stycznia 2011 r. dodatek dla M. P. wynosił 600,00 zł miesięcznie, a także od 1 lutego 2011 r. do 30 czerwca 2011 r. - 600,00 zł miesięcznie.

Dowody:

- Zeznania świadka M. P. złożone na rozprawie 03.11.2015 r.,
- Zeznania świadka H. B. złożone na rozprawie 04.01.2016 r.,
- Wykaz dodatków motywacyjnych – karta 63-65,
- Kserokopia pisma UM W. z 31.07.2009 r. – karta 36,
- Kserokopia pisma UM W. z 12.01.2010 r. – karta 37,
- Wyrok tut. Sądu z 09.09.2011 r., sygn. akt IV 1 P 179/11
- Pisma Urzędu Miejskiego we W. – karta 422-425 w aktach sprawy SO we Wrocławiu VII P 77/11.,
- Kserokopia przebiegu wydarzeń w roku szkolnym 2010/2011 – karta 55-62,
- Kserokopia certyfikatu autorskiego – karta 71,
- Kserokopia zaświadczeń i certyfikatów – karta 71-76,
- Protokoły z posiedzeń RP – karta 195-224 w aktach SO we Wrocławiu sygn. VII P 77/11,
- pisma Departamentu Spraw Społecznych Urzędu Miasta W. do M. P. k. 508-515

H. B. była zastępcą dyrektora i dostawała dodatek motywacyjny ustalony przez dyrektora M. P.. W ocenie M. P. H. B. otrzymywała dodatek motywacyjny za wspomaganie Centrum (...).

W Gimnazjum były dzieci z klas przysposabiających do zawodu. H. B. wcześniej była kierownikiem ds. tych uczniów i wówczas zajmowała się ogólnie praktykami, natomiast później nadzorowała praktyki, prowadziła dodatkowe zajęcia dla tych dzieci, opiekowała się nimi.

W okresie od 1 października 2008 r. do 28 lutego 2009 r. dodatek dla H. B. wynosił 500,00 zł miesięcznie, od 1 marca 2009 r. do 30 czerwca 2009 r. - 500,00 zł miesięcznie.

W okresie od 1 września 2009 r. do 30 czerwca 2010 r. dodatek dla H. B. wynosił 600,00 zł miesięcznie.

W okresie od 1 września 2010 r. do 31 grudnia 2010 r. dodatek dla H. B. wynosił 650,00 zł miesięcznie i od 1 stycznia 2011 r. do 30 czerwca 2011 r. dodatek dla H. B. wynosił również 650,00 zł miesięcznie

W okresie od 1 września 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. dodatek dla H. B. wynosił 500,00 zł miesięcznie.

Dowody:

- Zeznania świadka M. P. złożone na rozprawie 03.11.2015 r.,
- Zeznania świadka H. B. złożone na rozprawie 04.01.2016 r.,
- Wykaz dodatków motywacyjnych – karta 63-65,
- Kserokopia pisma UM W. z 31.07.2009 r. – karta 36,
- Kserokopia pisma UM W. z 12.01.2010 r. – karta 37,
- Wyrok tut. Sądu z 09.09.2011 r., sygn. akt IV 1 P 179/11
- Pisma Urzędu Miejskiego we W. – karta 422-425 w aktach sprawy SO we Wrocławiu VII P 77/11.,
- Kserokopia przebiegu wydarzeń w roku szkolnym 2010/2011 – karta 55-62,
- Kserokopia certyfikatu autorskiego – karta 71,
- Kserokopia zaświadczeń i certyfikatów – karta 71-76,
- Protokoły z posiedzeń RP – karta 195-224 w aktach SO we Wrocławiu sygn. VII P 77/11,
- pisma dyrektora szkoły do H. B. k. 516-521

Nauczyciele pełniący funkcje kierownicze, tj. H. B. i E. W. jako kierownik szkolenia otrzymali od dyrektora M. P. wyższe dodatki motywacyjne.

W trakcie pracy nauczycieli, M. P. nigdy nie wskazywała dlaczego ustala dla tych osób wyższe dodatki motywacyjne, niż dla innych nauczycieli. Nigdy nie zostały podane kryteria przyznawania tych dodatków motywacyjnych.

E. W. w roku szkolnym 2008/2009 otrzymywała dodatek motywacyjny w wysokości 500 zł (za cały okres od września do czerwca). W roku szkolnym 2009/2010 otrzymywała ona dodatek motywacyjny w następującej wysokości:

- za wrzesień 2009 r. – 300 zł
- za październik 2009 r. – 900 zł
- za listopad 2009 r. – 420 zł
- za grudzień 2009 r. – 540 zł

- za okres od stycznia 2010 r do czerwca 2010 r, po 600 zł.

Nie zostały wskazane kryteria przyznawania E. W. dodatku motywacyjnego wyższego, niż pozostałych nauczycieli.

Dowody:

- Zeznania świadka M. P. złożone na rozprawie 03.11.2015 r.,
- Zeznania świadka H. B. złożone na rozprawie 04.01.2016 r.,
- Protokoły z posiedzeń RP – karta 195-224 w aktach SO we Wrocławiu sygn. VII P 77/11,
- opinia biegłego sądowego z zakresu księgowości k. 592-601 akt sygn. VII P 77/11

W roku szkolnym 2009-2010 J. B. (1) uczestniczył w szkoleniu tutorskim „T. we (...) Gimnazjum w wymiarze 160 godzin. (wrzesień 2009-czerwiec 2010 r., gdzie zajęcia odbywały się w piątki i w soboty)

W roku szkolnym 2010/2011 r. J. B. (1) uczestniczył również w spotkaniach oraz warsztatach tematycznych, w tym m. in.:

- warsztat „Uczniowskie prace zespołowe, czyli jak zachęcić uczniów do zadawania pytań” (marzec 2010 r.)
- warsztat „Jak efektywnie i niebanalnie powtarzać materiał w szkole podstawowej i gimnazjum” (listopad 2010 r.)
- warsztat „Matematyczne sztuczki i oszustwa, czyli ile matematyka może być w kuglarstwie” (kwiecień 2010 r.)
- warsztat „Lekcje, które się pamięta” (kwiecień 2011 r.)
- wykład „Nowa formuła egzaminu gimnazjalnego. Co wpływa na skuteczne przygotowanie uczniów” (maj 2011 r.)
- warsztat „Nauczyciel najlepszą technologią” (maj 2011 r.)

Dodatkowo J. B. (1) w roku szkolnym 2010 -2011 wpisywał dane osobowe uczniów do bazy danych, drukował świadectwa szkolne uczniów klas pierwszych, drugich i trzecich, drukował zleczone duplikaty świadectw uczniów, przygotowywał dwie informacyjne prezentacje multimedialne szkolne w programie P. (...), uczestniczył w diagnozie matematycznej „Na półmetku w gimnazjum”

Dowody:

- certyfikat tutorski J. B. (1) k. 86
- zaświadczenie z 2 marca 2010 r. k. 87
- zaświadczenie z 18 listopada 2010 r k. 88
- certyfikat z 12 kwietnia 2011 r. k. 89
- zaświadczenie z 6 kwietnia 2011 r. k. 90
- certyfikat z 12 maja 2011 r. k. 91
- sprawozdanie ze stażu k. 92
- sprawozdanie z doskonalenia nauczycieli k. 93
- harmonogram wprowadzania danych do świadectw k. 94

- sprawozdanie z diagnostyki k. 95-101

J. B. (1) w trakcie zatrudnienia w Gimnazjum posiadał status aplikanta adwokackiego w związku z czym, był zobowiązany do uczestniczenia w szkoleniach aplikantów adwokackich Okręgowej Rady Adwokackiej we W.. Z tego powodu, J. B. (1) wnosił do pracodawcy o zwolnienie go z pracy we wskazanych terminach, na co dyrektor strony pozwanej, poza jednym wyjątkiem w dniu 10 czerwca 2011 r., wyrażała zgodę.

7 czerwca 2011 r. J. B. (1) z uwagi na szkolenie w Sądzie Rejonowym dla Wrocławia-Fabrycznej w VIII Wydziale Gospodarczym ds. Upadłościowych i Naprawczych zwrócił się o udzielenie mu zwolnienia na dzień 10 czerwca 2011 r. Dyrektor Gimnazjum nie wyraziła jednak zgody wyjaśniając motywy swojego działania art. 103 (6) k.p. Dyrektor odmawiając J. B. (1) zwolnienia w tym dniu z pracy wskazała, że czerwiec w szkole jest bardzo ważnym miesiącem zwłaszcza w przypadku nauczania takiego przedmiotu jak matematyka. W sytuacji, kiedy chociaż jedno dziecko z klasy miałoby wystawioną ocenę niedostateczną, każda absencja nauczyciela, który wystawił taką ocenę jest ze szkoda dla uczniów.

W roku szkolnym 2010/2011 do 10 czerwca 2011 r. J. B. (1) wykorzystał około 30 godzin zwolnienia na wyjścia w sprawach związkowych, sądowych i szkoleniowych.

W przypadku innych nauczycieli były wyrażane zgody na zwolnienia z pracy w celu uczestnictwa np. na szkoleniach.

Dowody:

- Zeznania świadka M. P. złożone na rozprawie 03.11.2015 r.,
- Zeznania świadka H. B. złożone na rozprawie 04.01.2016 r.,
- Kserokopie próśb J. B. (1) z 17.01.2011 r., 14.04.2011 r., 20.04.2011 r., 10.05.2011 r., 07.06.2011 r. – karta 19-23,
- Kserokopie pism dyrektora gimnazjum z 07.06.2011 r., 08.06.2011 r. – karta 24, 90,
- Kserokopie pism J. B. (1) z 08.06.2011 r., 09.06.2011 r. – karta 89, 91
- Kserokopia wykazu nieobecności J. B. (1) w roku szkolnym 2009/2010 – karta 25
- Kserokopia wykazu nieobecności J. B. (1) w roku szkolnym 2010/2011 – karta 26.

Godziny zastępstw doraźnych przydzielane są nauczycielom tego samego przedmiotu. Jeżeli jest taka sytuacja, że nie ma możliwości powierzenia godzin zastępstw doraźnych nauczycielowi tego samego przedmiotu, tj. nie ma innego nauczyciela z danego przedmiotu, to wówczas organizuje się zastępstwo dla danej klasy z innego przedmiotu. Przy wyznaczaniu zastępstw w pierwszej kolejności bierze się pod uwagę interes uczniów.

W roku szkolny 2009/2010 J. B. (1) zrealizował 12 godzin zastępstw doraźnych za innych nauczycieli.

W roku szkolny 2010/2011 J. B. (1) zrealizował 3 godziny zastępstw doraźnych za innych nauczycieli. Tego roku zastępstwa doraźne były realizowane głównie za nauczycieli języka polskiego, języków obcych, geografii i przydzielane były zgodnie z kwalifikacjami.

Dowody:

- Kserokopia wykazu nieobecności J. B. (1) w roku szkolnym 2009/2010 – karta 25
- Kserokopia wykazu nieobecności J. B. (1) w roku szkolnym 2010/2011 – karta 26

Na każdy rok szkolny jest sporządzany projekt organizacyjny pracy, w którym przydziel się godziny dla poszczególnych nauczycieli wynikających z etatu, łącznie z godzinami ponadwymiarowymi. Ilość godzin danego przedmiotu wynika

z ilości klas, uczniów. Zasadą było, że ilość uczniów decydowała o przeliczeniach etatowych. Przy ustalaniu godzin ponadwymiarowych dla poszczególnych nauczycieli, dyrektor M. P. brała pod uwagę ich funkcjonalność, dyspozycyjność, zaangażowanie, sumienność przy realizacji godzin tak, aby zapewniało to płynność realizacji podstawy programowej.

We wrześniu 2010 r. okazało się, że do szkoły na rok szkolny 2010/2011 zostało przyjętych mniej uczniów niż zaplanowano w arkuszach organizacyjnych na ten rok. Okazało się, że dyrektor szkoły zaplanowała większą liczbę etatów nauczycieli, niż było to potrzebne.

Szukając możliwości dostosowania etatów nauczycieli do arkusza organizacyjnego, dyrektor szkoły zwróciła się do organu prowadzącego szkołę o zmianę sposobu zatrudnienia kierownika szkolenia w ten sposób, że E. W. byłaby zatrudniona w wymiarze pół etatu jako kierownik i w wymiarze pół etatu jako nauczyciel matematyki.

Dyrektor szkoły miała nadzieję, że zmiany zostaną zaakceptowane, zatem wprowadziła je w życie. Organ nadzoru nad szkołą nie zgodził się jednak na tak przedstawioną przez dyrektora propozycję i E. W. miała przydzielone 22 godz. w tym 4 godz. dydaktyczne w klasie oraz indywidualne nauczanie. Dlatego też E. W. miała większą liczbę godzin dydaktycznych niż inni nauczyciele.

Podejmując decyzję o przydzielaniu godzin dydaktycznych, M. P. kierować się winna dobrem uczniów.

E. W. w ocenie M. P. była osobą dyspozycyjną, zawsze stawiała się na dodatkowe zajęcia i realizowała podstawę programową.

Dowody:

- Zeznania świadka M. P. złożone na rozprawie 03.11.2015 r.,
- Zeznania świadka H. B. złożone na rozprawie 04.01.2016 r.,
- Arkusze organizacyjne – karta 76, 7779 w aktach sprawy SO we Wrocławiu sygn. VII P 77/11,
- Wykaz nauczycieli matematyki i informatyki z liczbą godzin ponadwymiarowych – 176-180,
- Miesięczna ewidencja godzin ponadwymiarowych – karta 210-227.

W roku szkolnym 2008/2009 r. w gimnazjum było zatrudnionych 4 nauczycieli matematyki i informatyki:

- J. B. (1) z wymiarem etatu 18/18, który zrealizował 153 godziny ponadwymiarowe,
- K. M. z wymiarem etatu 18/18, który zrealizował 167 godzin ponadwymiarowych,
- E. W. z wymiarem etatu 18/18, która zrealizowała 63 godziny ponadwymiarowe,
- A. B. z wymiarem etatu 18/18, która zrealizowała 174 godziny ponadwymiarowe.

W roku szkolnym 2009/2010 r. w gimnazjum było zatrudnionych 3 nauczycieli matematyki i informatyki:

- J. B. (1) z wymiarem etatu 18/18, który zrealizował 258 godzin ponadwymiarowych,
- K. M. z wymiarem etatu 18/18, który zrealizował 243 godziny ponadwymiarowe,
- E. W. z wymiarem etatu 18/18, która zrealizowała 61 godzin ponadwymiarowych.

W roku szkolnym 2010/2011 r. w gimnazjum było zatrudnionych 3 nauczycieli matematyki i informatyki:

- J. B. (1) z wymiarem etatu 18/18, który zrealizował 74 godzin ponadwymiarowych,
 - K. M. z wymiarem etatu 18/18, który zrealizował 279 godziny ponadwymiarowe,
 - E. W. z wymiarem etatu 18/18, która zrealizowała 184 godzin ponadwymiarowych,
- oraz od 15 listopada 2010 r. M. D. (2) z wymiarem etatu 4/18, która nauczwała w ramach nauczania indywidualnego.

W roku szkolnym 2011/2012 r. w gimnazjum było zatrudnionych 3 nauczycieli matematyki i informatyki:

- J. B. (1) z wymiarem etatu 18/18, który zrealizował do lutego 2012 r. 83 godziny ponadwymiarowe (w lutym 2012 r. J. B. (1) został zawieszony w prawie do wykonywania zawodu, J. B. (1) w 2014 r. za okres od marca – czerwca 2012 r. otrzymał rekompensatę licząc godziny ponadwymiarowe w wymiarze 10 godzin tygodniowo)
 - K. M. z wymiarem etatu 18/18, który zrealizował 256 godziny ponadwymiarowe,
 - E. W. z wymiarem etatu 18/18, która zrealizowała 91 godzin ponadwymiarowych,
- oraz M. D. (2) z wymiarem etatu 2/18, która nauczwała w ramach nauczania indywidualnego.

Dowody:

- Zeznania świadka M. P. złożone na rozprawie 03.11.2015 r.,
- Zeznania świadka H. B. złożone na rozprawie 04.01.2016 r.,
- Arkusze organizacyjne – karta 76, 7779 w aktach sprawy SO we Wrocławiu sygn. VII P 77/11,
- Wykaz nauczycieli matematyki i informatyki z liczbą godzin ponadwymiarowych – 176-180,
- Miesięczna ewidencja godzin ponadwymiarowych – karta 210-227,
- kopie rozliczeń godzin ponadwymiarowych w latach 2010/2011 k. 210-227

W roku szkolnym 2010/2011 J. B. (1) realizował zajęcia w ramach zawartej umowy cywilnoprawnej z Szkołą G.-Hotelarskiej (...) we W. od grudnia do września 2010 r. i prowadził warsztaty z informatyki w wymiarze 5 godz./tyg. (1 godz. w środy, 2 godz. w czwartki i 2 godz. w piątki). Od stycznia do maja 2011 był zatrudniony na umowę cywilnoprawną w tym samym charakterze.

Dowody:

- Zeznania świadka H. B. złożone na rozprawie 04.01.2016 r.,
- Pismo (...) Technikum we W. z 22.05.2015 r. – karta 295,
- Mail z 08.06.2015 r. – karta 314.

W roku szkolnym 2010/2011 u strony pozwanej w Gimnazjum była coraz mniejsza liczba godzin przypadająca dla każdego z nauczycieli. Liczba godzin wystarczała przede wszystkim na realizację etatów.

Godziny ponadwymiarowe nauczania były przydzielane nauczycielom w związku z prowadzeniem nauczania indywidualnego.

Zasadą było, że uczeń objęty nauczaniem indywidualnym był uczony przez nauczyciela z danej klasy.

W pierwszej kolejności przy przydzielaniu godzin ponadwymiarowych byli brani pod uwagę nauczyciele nie posiadający pełnego etatu. Jeżeli była kontynuacja nauczania indywidualnego, starano się zachować jej ciągłość z poprzedniego roku.

W roku szkolnym 2009/2010 od marca do czerwca 2010 r. było przydzielonych łącznie 933 godz. indywidualnego nauczania, z czego nauczyciele matematyki i informatyki mieli: J. B. (1) – 55 godz., K. M. – 55 godz., E. W. – 22 godz.

W roku szkolnym 2010/2011 od września 2010 r. do czerwca 2011 r. było przydzielonych łącznie 2.630 godz. indywidualnego nauczania, z czego nauczyciele matematyki i informatyki mieli: J. B. (1) – 93 godz., K. M. – 156 godz., E. W. – 210 godz.

W roku szkolnym 2011/2012 od września do października 2011 r. było przydzielonych łącznie 82 godz. indywidualnego nauczania, z czego nauczyciele matematyki i informatyki mieli: J. B. (1) – 18 godz., K. M. – 17 godz., E. W. – 0 godz.

W roku szkolnym 2010/2011 godziny nauczania indywidualnego z matematyki kształtowały się następująco:

- J. B. (1) – dwóch uczniów po 2 godz./tyg. od 27 września 2010 r. i od 22 listopada 2010 r. do końca zajęć dydaktycznych. W sumie 100 godz.,

- E. W. – czterech uczniów po 2 godz./tyg. od 1 września 2010 r. (dwóch); od 6 września 2010 r. oraz od 4 kwietnia 2011 r. do końca zajęć dydaktycznych. W sumie 195 godz.

- K. M. – trzech uczniów po 2 godz./tyg. od 4 i 11 października 2010 r. oraz od 3 stycznia 2011 r. do końca zajęć dydaktycznych, W sumie 195 godz.

W kwietniu 2011 r. zaszła konieczność nauczania indywidualnego T. J. (1). Wówczas H. B. zwróciła się do J. B. (1) o nauczanie tego ucznia. Nie zgodził się on jednak na to, przez co nauczanie to zostało powierzone E. W..

W roku szkolnym 2010/2011 do Gimnazjum nr 8 we W. uczęszczało 9 dzieci pochodzenia romskiego, z czego:

- do klasy pierwszej 6 osób (5 chłopców, 1 dziewczyna),

- do klasy drugiej 2 osoby (2 dziewczyny),

- do klasy trzeciej 1 osoba (1 dziewczyna).

W przypadku uczennicy K. Z. (1) zostało wydane orzeczenie o potrzebie indywidualnego nauczania z tym, że mogło się ono odbywać w odrębnym pomieszczeniu w szkole.

W przypadku uczennicy M. D. (1) zostało wydane orzeczenie o potrzebie indywidualnego nauczania z tym, że mogło się ono odbywać w domu uczennicy.

W roku szkolnym 2010/2011 nauczanie indywidualne matematyki i informatyki uczniów pochodzenia romskiego powierzono następującym nauczycielom: M. B., J. P., D. S. oraz R. K..

W roku szkolnym 2011/2012 nauczanie indywidualne matematyki i informatyki uczniów pochodzenia romskiego powierzono następującym nauczycielom: E. B., J. P., oraz D. S..

W przypadku dzieci romskich nauczanie zależało od tego czy było prowadzone w domu, czy w szkole i zdarzało się, że rodzice wnioskowali, żeby dziewczynkę uczyła kobieta, w szczególności, jeśli nauczanie miało się odbywać w domu.

W przypadku uczennicy M. D. (1), jej babcia wyraziła zgodę na to, nauczanie dziewczynki religii przez katechetę W. R.. Nie pozwoliła jednak aby przychodził on do domu i lekcje odbywały się w szkole. Babcia M. D. (1) wnioskuje ustnie do dyrektora strony pozwanej, aby jej wnuczkę w domu uczyła kobieta.

Dowody:

- Zeznania świadka H. B. złożone na rozprawie 04.01.2016 r.,
- Kserokopia godzin nauczania indywidualnego – karta 52-54,
- Kserokopia pisma strony pozwanej z 09.01.2012 r. – karta 68-69,
- Arkusze organizacyjne – karta 76, 7779 w aktach sprawy SO we Wrocławiu sygn. VII P 77/11,
- Zestawienie godz. nauczania indywidualnego z matematyki w roku szkolnym 2010/2011 – karta 266-267, w aktach sprawy SO we Wrocławiu sygn. VII P 77/11,
- Kserokopia oświadczenia R. „S. z 01.20.2012 r. – karta 100,
- Dziennik nauczania indywidualnego – karta 352-v. 353 w aktach sprawy SO we Wrocławiu VII P 77/11.,
- Rozliczenie czasu pracy za godziny nauczania indywidualnego w godz. dyżuru – karta 354-355 w aktach sprawy SO we Wrocławiu VII P 77/11.,
- Liczba uczniów pochodzenia romskiego – karta 182-183,
- Orzeczenia o potrzebie indywidualnego nauczania – karta 228-229, 231-232,
- Prośby opiekunów – karta 230, 233
- Kserokopia pisma strony pozwanej z 09.01.2012 r. – karta 68-69.

Nauczanie indywidualne uczniów K. K., M. C., S. K. oraz T. J. (2) przydzielone zostało następującym nauczycielom:

- dla uczennicy K. K. w roku szkolnym 2010-2011 – M. D. (2), a w roku szkolnym 2011-2012 – J. B. (1) (I semestr)
- dla uczennicy M. C. w roku szkolnym 2009-2010 – K. M., 2010-2011 – M. D. (2), a w roku szkolnym 2011-2012 – K. M.
- dla ucznia T. J. (1) w roku szkolnym 2010-2011 – E. W., a w roku szkolnym 2011-2012 – J. B. (1) (I semestr)
- dla ucznia S. K. w roku szkolnym 2010-2011 – M. D. (2),

Dowody:

- bezsporne a nadto pismo strony pozwanej z dnia 22 kwietnia 2015 r. k. 168-175

Z pośród nauczycieli matematyki i informatyki, najdłuższy staż pracy w kolejności mieli:

- E. W. (nauczyciel dyplomowany, zatrudniony na podstawie mianowania),
- K. M. (nauczyciel kontraktowy, zatrudniony na umowę o pracę),
- J. B. (1) (nauczyciel mianowany zatrudniony na podstawie mianowania).

Dowody:

- Wykaz nauczycieli – karta 499-501 w aktach sprawy SO we Wrocławiu VII P 77/11.

K. W. była nauczycielem fizyki i astronomii, zatrudnionym w Gimnazjum nr 8 we W. w niepełnym wymiarze etatu.

Dodatkowo była zatrudniona w Zespole Szkół nr (...) we W. w roku szkolnym:

- (...) – w wymiarze 6,46/18 etatu,
- (...) – w wymiarze 4,50/18 etatu.

Dowody:

- Arkusze organizacyjne – karta 76, 7779 w aktach sprawy SO we Wrocławiu sygn. VII P 77/11.
- Informacja z 18.05.2015 r. – karta 290.

W 2010 i 2011 r. (...) Związek Zawodowy, którego prezesem jest J. B. (1), składał szereg skarg, zastrzeżeń i wniosków odnośnie pracy dyrektora gimnazjum M. P.. W grudniu 2011 r. wystawił negatywną opinię w sprawie pracy dyrektora szkoły M. P..

W tym okresie, dyrektor szkoły zwracała J. B. (1) szereg uwag odnośnie jego zachowania w stosunku do uczniów.

Dowody:

- Pisma (...), opinia z 28.12.2011 r., orzeczenie dyscyplinarne z 29.05.2014 r. – karta 314-317, 362-371, 700-712 w aktach sprawy SO we Wrocławiu sygn. VII P 77/11.

Wynagrodzenie powoda i nauczycieli matematyki i informatyki oraz H. B. w latach 2008-2011 kształtowało się w sposób następujący:

W roku szkolnym 2008/2009 wynagrodzenie poszczególnych nauczycieli wynosiło następujące kwoty:

J. B. (1) otrzymał wynagrodzenie w łącznej kwocie 42.973,61 zł, tj. średniomiesięczne wynagrodzenie wynosiło kwotę 3.581,13 zł, w tym: dodatek motywacyjny wynosił średniomiesięcznie kwotę 112,50 zł, wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych (średnia urlopowa) – 351,79 zł, wynagrodzenie za pracę za tzw. zastępstwa doraźne: 4,86 zł, za pracę w ramach nauczania indywidualnego – 146,11 zł.

H. B. otrzymała wynagrodzenie w łącznej kwocie 58.108,30 zł, tj. średniomiesięczne wynagrodzenie wynosiło kwotę 4.842,36 zł, w tym: dodatek motywacyjny wynosił średniomiesięcznie kwotę 539,55 zł, wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych (średnia urlopowa) – 129,37 zł, wynagrodzenie za pracę za tzw. zastępstwa doraźne: 0 zł, za pracę w ramach nauczania indywidualnego – 56,58 zł.

K. M. otrzymał wynagrodzenie w łącznej kwocie 38.384,21 zł, tj. średniomiesięczne wynagrodzenie wynosiło kwotę 3.174,23 zł, w tym: dodatek motywacyjny wynosił średniomiesięcznie kwotę 187,50 zł, wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych (średnia urlopowa) – 464,85 zł, wynagrodzenie za pracę za tzw. zastępstwa doraźne: 0 zł, za pracę w ramach nauczania indywidualnego – 56,07 zł.

E. W. otrzymała wynagrodzenie w łącznej kwocie 54.722,28 zł, tj. średniomiesięczne wynagrodzenie wynosiło kwotę 5.917,91 zł, w tym: dodatek motywacyjny wynosił średniomiesięcznie kwotę 416,67 zł, wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych (średnia urlopowa) – 185,12 zł, wynagrodzenie za pracę za tzw. zastępstwa doraźne: 5,54 zł, za pracę w ramach nauczania indywidualnego – 119,07 zł.

W roku szkolnym 2009/2010 wynagrodzenie poszczególnych nauczycieli wynosiło następujące kwoty:

J. B. (1) otrzymał wynagrodzenie w łącznej kwocie 52.660,78 zł, tj. średniomiesięczne wynagrodzenie wynosiło kwotę 3.749,71 zł, w tym: dodatek motywacyjny wynosił średniomiesięcznie kwotę 81,11 zł, wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych (średnia urlopowa) – 703,76 zł, wynagrodzenie za pracę za tzw. zastępstwa doraźne: 22,02 zł, za pracę w ramach nauczania indywidualnego – 136,08 zł.

H. B. otrzymała wynagrodzenie w łącznej kwocie 55.653,76 zł, tj. średniomiesięczne wynagrodzenie wynosiło kwotę 4.637,81 zł, w tym: dodatek motywacyjny wynosił średniomiesięcznie kwotę 475,00 zł, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych (średnia urlopową) – 199,84 zł, wynagrodzenie za pracę za tzw. zastępstwa doraźne: 0 zł, za pracę w ramach nauczania indywidualnego – 22,27 zł.

K. M. otrzymał wynagrodzenie w łącznej kwocie 48,952,73 zł, tj. średniomiesięczne wynagrodzenie wynosiło kwotę 4.079,39 zł, w tym: dodatek motywacyjny wynosił średniomiesięcznie kwotę 320,83 zł, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych (średnia urlopową) – 589,46 zł, wynagrodzenie za pracę za tzw. zastępstwa doraźne: 5,50 zł, za pracę w ramach nauczania indywidualnego – 119,90 zł.

E. W. otrzymała wynagrodzenie w łącznej kwocie 70.742,61 zł, tj. średniomiesięczne wynagrodzenie wynosiło kwotę 5.895,22 zł, w tym: dodatek motywacyjny wynosił średniomiesięcznie kwotę 480,00 zł, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych (średnia urlopową) – 313,69 zł, wynagrodzenie za pracę za tzw. zastępstwa doraźne: 8,67 zł, za pracę w ramach nauczania indywidualnego – 45,89 zł.

W roku szkolnym 2010/2011 wynagrodzenie poszczególnych nauczycieli wynosiło następujące kwoty:

J. B. (1) otrzymał wynagrodzenie w łącznej kwocie 48.595,89 zł, tj. średniomiesięczne wynagrodzenie wynosiło kwotę 4.049,66 zł, w tym: dodatek motywacyjny wynosił średniomiesięcznie kwotę 0 zł, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych (średnia urlopową) – 54,92 zł, wynagrodzenie za pracę za tzw. zastępstwa doraźne: 11,35 zł, za pracę w ramach nauczania indywidualnego – 269,32 zł.

H. B. otrzymała wynagrodzenie w łącznej kwocie 57.435,86 zł, tj. średniomiesięczne wynagrodzenie wynosiło kwotę 4.786,32 zł, w tym: dodatek motywacyjny wynosił średniomiesięcznie kwotę 650,00 zł, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych (średnia urlopową) – 0 zł, wynagrodzenie za pracę za tzw. zastępstwa doraźne: 0 zł, za pracę w ramach nauczania indywidualnego – 0 zł.

K. M. otrzymał wynagrodzenie w łącznej kwocie 50.716,64 zł, tj. średniomiesięczne wynagrodzenie wynosiło kwotę 4.869,38 zł, w tym: dodatek motywacyjny wynosił średniomiesięcznie kwotę 166,67 zł, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych (średnia urlopową) – 541,42 zł, wynagrodzenie za pracę za tzw. zastępstwa doraźne: 9,27 zł, za pracę w ramach nauczania indywidualnego – 437,13 zł.

E. W. otrzymała wynagrodzenie w łącznej kwocie 66.215,86 zł, tj. średniomiesięczne wynagrodzenie wynosiło kwotę 5.517,99 zł, w tym: dodatek motywacyjny wynosił średniomiesięcznie kwotę 644,58 zł, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych (średnia urlopową) – 231 zł, wynagrodzenie za pracę za tzw. zastępstwa doraźne: 19,34 zł, za pracę w ramach nauczania indywidualnego – 558,25 zł.

Dowody:

- opinia biegłego sądowego z zakresu księgowości k. 592-601 akt sygn. VII P 77/11

Rada Miejska W. w dniu 19 marca 2015 r. podjęła uchwałę nr (...) w sprawie likwidacji Gimnazjum nr 8 we W., zgodnie z którą na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 15 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2013 r. poz. 594, z późn. zm. w związku z art. 5c pkt 1

i art. 59 ust. 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U.

z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm. oraz art. 12 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2013 r. poz. 885, z późn. zm. uznała, że z dniem 31 sierpnia 2015 r. likwiduje się Gimnazjum nr 8 przy ul. (...), natomiast zgodnie z par. 2 w/w uchwały: mienie likwidowanej szkoły zostanie przekazane na cele oświatowe. Zgodnie z 3 w/w uchwały, uczniowie klasy III w roku szkolnym 2015/2016 oraz uczniowie, którym nie udało się uzyskać promocji do klasy III, mieli kontynuować naukę w Centrum (...) przy ul. (...) we W..

31 sierpnia 2015 r. Gimnazjum nr 8 we W. uległo likwidacji. Organem prowadzącym szkołę była Gmina W..

Dowody:

- uchwała Rady Miejskiej W. z 19 marca 2015 r. k.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

W pierwszej kolejności, Sąd odniósł się do legitymacji procesowej strony pozwanej – Gminy W..

J. B. (1), był nauczycielem w Gimnazjum nr 8 we W.. 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 J. B. (1) jako nauczyciela była szkoła, w której był zatrudniony, czyli Gimnazjum nr 8 we W.. Pierwotnie powództwo zostało wytoczone właśnie przeciwko temu podmiotowi. Jednakże w toku postępowania, Gimnazjum uległo likwidacji i straciło swój byt prawny. Nie mniej jednak, rolę strony w toku procesu przejęła Gmina W. z chwilą całkowitej likwidacji Gimnazjum.

Tak też strona pozwana – Gmina W. z chwilą likwidacji Gimnazjum nr 8 we W. z dniem 31 sierpnia 2015 r. stała się następcą prawnym zlikwidowanej szkoły. Strona pozwana nie miała wątpliwości w zakresie następstwa prawnego, o czym jednoznacznie świadczy fakt, że na mocy pełnomocnictwa z dnia 3 września 2015 r. prezydent miasta W. R. D. udzielił pełnomocnictwa radcy prawnemu D. P. w niniejszej sprawie tj. w sprawie z powództwa (...) Związku Zawodowego działającego na rzecz J. B. (1) przeciwko nowej stronie pozwanej tj. Gminie W. jako następcy prawnemu zlikwidowanego Gimnazjum nr 8 we W.. Pełnomocnik Gminy W. reprezentowała stronę pozwaną w dalszym postępowaniu nie wnosząc żadnych zarzutów braku legitymacji procesowej biernej.

Nie mógł zostać przez Sąd uwzględniony zarzut strony pozwanej zgłoszony w piśmie z dnia 4 kwietnia 2016 r., w którym strona pozwana Gmina W. cofnęła oświadczenie, że jest następcą prawnym zlikwidowanego Gimnazjum nr 8 we W. wskazując, że nie jest nowym pracodawcą J. B. (1).

Przede wszystkim należy wskazać, że zgodnie z Uchwałą Rady Miejskiej W. z dnia 19 marca 2015 r. podjętą na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 15 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, w związku z art. 5c pkt 1 i art. 59 ust. 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty oraz art. 12 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych Gimnazjum nr 8 zostało zlikwidowane z dniem 31 sierpnia 2015 r. natomiast mienie likwidowanej szkoły zostało przekazane na cele oświatowe.

Zgodnie z art. 12 ust 1 pkt 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych jednostki budżetowe, z zastrzeżeniem odrębnych ustaw, tworzą, łączą i likwidują organy stanowiące jednostek samorządu terytorialnego - gminne, powiatowe lub wojewódzkie jednostki budżetowe.

Zgodnie z art. 12 ust 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych likwidując jednostkę budżetową, organ, o którym mowa w ust. 1, określa przeznaczenie mienia znajdującego się w zarządzie tej jednostki, z zastrzeżeniem ust. 7.

Zgodnie z ust 4 pkt 2 w/w art. 12, z zastrzeżeniem ust. 7, należności i zobowiązania likwidowanej gminnej, powiatowej lub wojewódzkiej jednostki budżetowej - przejmuje urząd odpowiedniej jednostki samorządu terytorialnego.

Zgodnie z ust 6, likwidując jednostkę budżetową, organ, o którym mowa w ust. 1, może postanowić o utworzeniu jednostki o innej formie organizacyjno-prawnej, a zgodnie z ust 7 w przypadku, o którym mowa w ust. 6, organ może również zdecydować o przejęciu należności i zobowiązań likwidowanej jednostki budżetowej przez nowo utworzoną jednostkę.

W niniejszej sprawie, jak wynika jednoznacznie z treści Uchwały z dnia 19 marca 2015 r. Rady Miejskiej W. nie utworzono nowej jednostki, która ewentualnie mogłaby przejąć należności i zobowiązania likwidowanej jednostki budżetowej, a mienie likwidowanej szkoły zostało przekazane na cele oświatowe.

Zatem jednoznacznie należy uznać, że we wrześniu 2015 r. strona pozwana tj. Gmina W. słusznie uznała się za następcę prawnego zlikwidowanego Gimnazjum nr 8 we W. i wstąpiła do sprawy jako strona pozwana, gdyż to ona stała się następcą prawnym zlikwidowanej jednostki budżetowej. Wprawdzie słusznie podnosi pełnomocnik strony pozwanej, że nie stała się nowym pracodawcą J. B. (1), lecz przejmując Gmina W. przejmując mienie zlikwidowanego podmiotu i nie tworząc nowej jednostki, na rzecz której mienie to mogłoby zostać przekazane, jednocześnie stała się podmiotem zobowiązań zlikwidowanego Gimnazjum nr 8 we W..

Jako stronę pozwaną – Gminę W. wskazała też jednoznacznie strona powodowa.

Dlatego też, Sąd na rozprawie w dniu 20 maja 2016 r. jednoznacznie określił jako stronę pozwaną Gminę W. jako organ założycielski dla tej placówki oświatowej i choć samo Gimnazjum zostało całkowicie zlikwidowane, to jej majątek został przejęty przez gminę i przekazany na inne cele oświatowe. Gmina W. jako organ założycielski z chwilą likwidacji Gimnazjum stała się jego następcą prawnym przez co wstąpiła do niniejszego postępowania w rolę pracodawcy J. B. (1).

Odnosząc się do istoty sporu, na wstępie należy zaznaczyć, że w świetle wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 9 października 2014 r., sygn. akt III APa 38/14, niniejsze postępowanie ograniczone było tylko do kwestii odszkodowania w wysokości 20.000,00 zł z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu. Tak też określiła jednoznacznie strona powodowa swoje żądanie na rozprawie w dniu 20 maja 2016 r.

Podstawę prawną 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 bezpośrednio 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 tożsamyh stanowiskach nie jest niedopuszczalne. Z treści 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, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę powinien 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.

Zatem osoba, która uznaje się za dyskryminowaną, powinna przedstawić przed sądem fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. Organizacja związkowa działająca na rzecz J. B. (1), upatrywała przejawów jego dyskryminacji w pozbawieniu go dodatku motywacyjnego, ograniczeniu indywidualnego nauczania, zmniejszeniu ilości godzin ponadwymiarowych, zastępstw doraźnych, nie udzielenia zwolnienia z pracy na szkolenie w dniu 10 czerwca 2011 r. Jako kryterium wskazała płeć oraz przynależność związkową, a także konflikt osobisty pomiędzy pracownikiem J. B. i dyrektorem strony pozwanej M. P..

Przepis art. 18 (3b) § 1 kp, zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Bywa on nazywany „odwróconym rozkładem ciężaru dowodu”. Art. 18 (3b) § 1 kp zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18 (3b) § 1kp polega na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności

pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Inaczej mówiąc, musi on wykazać, że różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami, a nie kryteriami zakazanymi przez art. 18 (3a) § 1 kp.

Granic ciężaru dowodu spoczywającego na pracodawcy dotyczy w szczególności teza 2 wyroku z dnia 25 kwietnia 2013 r. w sprawie rozpoznawanej przez (...), zamieszczona pod art. 10 dyrektywy (...). Wynika z niej, że w razie uprawdopodobnienia przez pracownika dyskryminacji ze względu na orientację seksualną ciężar dowodu określony w art. 10 ust. 1 tej dyrektywy nie prowadzi do tego, że wymagany jest dowód niemożliwy do przeprowadzenia przez pracodawcę bez naruszenia prawa do poszanowania życia prywatnego pracownika.

Według Sądu Najwyższego (postanowienie z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961) pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. Pogląd ten można uznać za ustalony w judykaturze i doktrynie. Także w tezie 1 wyroku SN z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007, nr 11-12, poz. 160, stwierdzono, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18 (3b) § 1 k.p. i art. 10 dyrektywy (...)). Podobnie przyjęto w tezie 2 wyroku SN z dnia 15 września 2006 r., I PK 97/06, OSNP 2007, nr 17-18, poz. 251, stwierdzając, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę (art. 18 (3d) kp) powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej (art. 18 (3c) § 1 kp).

Strona powodowa wskazała, że J. B. (1) otrzymywał wynagrodzenie w mniejszej wysokości, niż pozostali nauczyciele, w szczególności nauczyciele matematyki i informatyki zarówno w zakresie dodatku motywacyjnego, jak i wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych, w szczególności, że J. B. (1) nie otrzymywał propozycji nauczania indywidualnego, nie mógł wykonywać pracy w tym zakresie, w związku z tym nie otrzymywał z tego tytułu wynagrodzenia.

Zatem należy uznać, że zarzut strony powodowej, że doszło do dyskryminacji w zakresie wynagradzania co do godzin ponadwymiarowych sprowadzał się do zarzutu, że J. B. (1) nie otrzymywał zlecenia pracy w godzinach ponadwymiarowych i w związku z tym nie otrzymywał wynagrodzenia. Strona powodowa nie zarzucała natomiast, że za wykonanie tej samej pracy, co inni pracownicy J. B. (1) otrzymywał niższe wynagrodzenia.

Zatem zadaniem Sądu w tym zakresie nie było ustalenie, czy nauczyciele otrzymywali wynagrodzenie za tę samą pracę w zróżnicowanej wysokości, gdyż bezspornym było, że tak, tj. że za taką samą ilość godzin otrzymywali takie samo wynagrodzenie, lecz ustalenie, czy faktycznie J. B. (1) był dyskryminowany w ten sposób, że niezasadnie, w sposób dyskryminujący nie przydzielano mu samej pracy w godzinach ponadwymiarowych.

Zgodnie z art. 35 ust 1 ustawy Karta Nauczyciela, w szczególnych wypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania, nauczyciel może być obowiązany do odpłatnej pracy w godzinach ponadwymiarowych zgodnie z posiadaną specjalnością, których liczba nie może przekroczyć 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Przydzielenie nauczycielowi większej liczby godzin ponadwymiarowych może nastąpić wyłącznie za jego zgodą, jednak w wymiarze nieprzekraczającym 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Zgodnie z ust. 2 w/w artykułu, przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Zgodnie z ust. 2a w/w artykułu, przez godzinę doraźnego zastępstwa rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, której realizacja następuje w zastępstwie nieobecnego nauczyciela. Zgodnie z ust 3 w/w artykułu, wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy.

Praca w godzinach ponadwymiarowych dopuszczalna jest tylko w przypadkach wymienionych w art. 35 ust. 1 KN. Dyrektor może przydzielić nauczycielowi bez jego zgody maksymalnie tyle godzin ponadwymiarowych, aby nie przekraczały one 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć nauczyciela. Jeżeli natomiast nauczyciel wyraża zgodę, dyrektor może zobowiązać go do realizacji godzin ponadwymiarowych w wyższym wymiarze, nie większym jednak niż połowa tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć nauczyciela.

Niedopuszczalne jest zatrudnienie nauczyciela w godzinach ponadwymiarowych w wymiarze przekraczającym połowę tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć.

W kontekście niniejszej sprawy, na uwagę zasługuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2012 r., (II PK 178/11, LEX nr 1167738), gdzie Sąd Najwyższy uznał, że "jakkolwiek przepisy art. 35 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela przewidują możliwość nałożenia na pracownika obowiązku wykonywania pracy w godzinach ponadwymiarowych zgodnie z posiadaną specjalnością, ale trzeba też mieć na uwadze, że praca ta jest pracą odpłatną, a zatem stwarza możliwość uzyskania większego dochodu z jednego stosunku pracy. Z tego punktu widzenia wykonywanie pracy w godzinach ponadwymiarowych nie może być rozpatrywane jedynie w kontekście obowiązku pracownika, ale również prawa pracownika, zwłaszcza, gdy praca w godzinach ponadwymiarowych była przez pracownika nie tylko akceptowana, ale wręcz pożądana".

Strona powodowa wywodzi, że J. B. (1) został pozbawiony godzin ponadwymiarowych, co spowodowało obniżenie przysługującego mu wynagrodzenia i jednocześnie doprowadziło do pogorszenia jego sytuacji finansowej, a było to efektem nierównego traktowania wywołanego jego przynależnością do związku zawodowego i osobistym konfliktem z dyrektorem Gimnazjum.

Zatem mając na uwadze powyższe, zadaniem Sądu było ustalenie, czy faktycznie J. B. (1) był pozbawiony możliwości pracy w godzinach ponadwymiarowych (w szczególności indywidualnego nauczania) i jeśli tak, to czy może być uważane to za pogorszenie jego warunków zatrudnienia, a tym samym, czy może stanowić to przejaw nierównego traktowania w zatrudnieniu.

W ocenie Sądu, kwestię dyskryminacji J. B. (1) należało rozważyć w zakresie dodatku motywacyjnego w stosunku do innych nauczycieli, natomiast w zakresie braku przydzielania godzin ponadwymiarowych w odniesieniu do innych nauczycieli uczących matematyki i informatyki, gdyż ich praca mogła być porównywalna z pracą J. B. (1).

Jeżeli chodzi o ograniczenie indywidualnego nauczania, ilości godzin ponadnormatywnych, zastępstw doraźnych, nie udzielenia zwolnienia z pracy na szkolenie, w ocenie Sądu, nie można mówić, aby J. B. (1) był w jakikolwiek sposób dyskryminowany ze względu na płeć czy przynależność związkową lub też indywidualną niechęć dyrektora szkoły do jego osoby.

Jak wykazało postępowanie dowodowe, w roku szkolnym 2010/2011 J. B. (1) wielokrotnie zwracał się o zwolnienie go z pracy we wskazanych przez niego terminach i praktycznie nigdy nie spotkał się z odmową. Taka sytuacja miała miejsce tylko raz w czerwcu 2011 r. Jednakże wynikała ona z racjonalnie uzasadnionych przesłanek. M. P. nie wyraziła wówczas zgody, albowiem było to w czerwcu, a więc w ważnym dla szkoły miesiącu ze względu na koniec roku szkolnego dla uczniów. Natomiast J. B. (1) był nauczycielem bardzo ważnego przedmiotu – matematyki i w sytuacji, gdy dzieci miały wystawioną ocenę niedostateczną, każda absencja nauczyciela, który wystawił taką ocenę jest ze szkoda dla uczniów. Należy podzielić stanowisko strony pozwanej, iż J. B. (1) w Gimnazjum nr 8 był przede wszystkim nauczycielem określonego przedmiotu, a dopiero potem związkowcem, czy aplikantem adwokackim. Zawód nauczyciela jest szczególnego rodzaju zawodem, którego misją jest odpowiednie wychowanie i kształcenie młodzieży, zatem nie można uznać, aby konieczność obecności nauczyciela w pracy w miesiącu czerwcu było przejawem dyskryminacji, w szczególności, że jak wskazuje to strona pozwana miało to miejsce raz, było incydentalne. W tym zakresie Sąd uznał, że strona pozwana uzasadniła takie zachowanie wobec dzieci w szkole i jest to zasadne, niedyskryminujące w żaden sposób zachowanie wobec nauczyciela.

Strona powodowa nie wskazała żadnych okoliczności, które uzasadniałyby dyskryminację w tym zakresie w stosunku do J. B. (1). Podnoszone argumenty, że w tym okresie inni nauczyciele byli zwalniani w celu sprawdzania prac maturalnych innych uczniów nie zasługuje na uwzględnienie. W tym zakresie w ocenie Sądu, zachowanie dyrektora Gimnazjum było racjonalne, uzasadnione potrzebami uczniów i w żaden sposób nie może zostać uznane za dyskryminujące.

Nie zasadny jest również zarzut odnoszący się do zmniejszenia godzin ponadwymiarowych. M. P. została dyrektorem szkoły w 2008 r. W roku szkolnym 2008/2009 r. było 4 nauczycieli matematyki, informatyki. W przypadku 3 osób (w tym J. B. (1)) ilość tych godzin była porównywalna. Tylko E. W., miała zdecydowanie mniejszy wymiar godzin.

Podobnie miała się sytuacja w roku szkolnym 2009/2010, kiedy zostało 3 nauczycieli matematyki i informatyki, z których 2 osoby (w tym J. B. (1)) mieli porównywalną ilość godzin i tylko E. W. miała ich zdecydowanie mniej.

Natomiast w roku szkolnym 2010/2011 proporcje w przyznawaniu godzin ponadwymiarowych uległy zmianie. Liczba godzin ponadwymiarowych poszczególnych nauczycieli matematyki i informatyki był dość zróżnicowany, przy czym ilość godzin ponadwymiarowych J. B. (1) była najmniejsza. Okoliczności te wynikały jednak nie z zamiaru jego dyskryminacji ze względu na płeć, czy przynależność związkowa, tylko z czynników obiektywnych, w czym Sąd dał wiarę zeznaniom świadków M. P. i H. B..

We wrześniu 2010 r. okazało się bowiem, że do szkoły przyszło mniej uczniów niż było to zaplanowane w arkuszach organizacyjnych. Z tego względu, dyrektor szkoły zwróciła się do organu prowadzącego szkołę o zmianę sposobu zatrudnienia kierownika szkolenia E. W. na pół etatu jako kierownik i pół etatu jako nauczyciel matematyki. Będąc przekonana, że uzyska taką zgodę dokonała stosownych zmian, jednakże organ prowadzący ostatecznie nie wyraził na to zgody, przez co E. W. miała przydzielone 22 godz., w tym 4 godz. dydaktyczne w klasie plus indywidualne nauczanie. Dlatego akurat miała ona większą liczbę godzin dydaktycznych niż wynikało to z przyjętego początkowo planu organizacyjnego.

Przede wszystkim należy podkreślić, że J. B. (1) wprawdzie otrzymywał mniejszą liczbę godzin ponadwymiarowych, lecz takie obowiązki odbywania tych godzin otrzymywał. Nie było to całkowite pozbawienie tego nauczyciela pracy w godzinach ponadwymiarowych, lecz jedynie oferowanie mu tych godzin mniej, niż pozostałym nauczycielom. W tym zakresie Sąd dał wiarę zeznaniom świadka M. P. i H. B., że dyrektor szkoły przy podejmowaniu decyzji o przyznawaniu takich godzin J. B. (1) brała pod uwagę fakt, że J. B. (1) aktywnie brał udział w różnego rodzaju zajęciach związanych bądź z jego działalnością związkową, bądź związanych z uczestnictwem w zajęciach związanych z odbywaniem aplikacji adwokackiej. Faktem bezspornym było to, że faktycznie J. B. (1) był zwalniany z pracy w związku z jego działalnością bądź związkową, bądź w związku z odbywaniem aplikacji adwokackiej. Nieobecności w szkole J. B. (1) ze względu sprawy związkowe, sądowe czy związane z odbywaną aplikacją adwokacką są jak najbardziej uzasadnione, lecz mogły te argumenty być brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji przez dyrektora szkoły w przydzielaniu godzin ponadwymiarowych.

W tym względzie pozostali nauczyciele tj. E. W., czy K. M. byli osobami bardziej dyspozycyjnymi od J. B. (1). Należy tutaj mieć na uwadze, iż to na dyrektorze szkoły ciąży obowiązek zapewnienia właściwej organizacji pracy szkoły i logiczne oraz zgodne z doświadczeniem życiowym należy uznać, że były one przydzielane nauczycielom najbardziej dyspozycyjnym. J. B. (1) w tym okresie nie był natomiast na tyle dyspozycyjny, z uwagi chociażby na częste zwolnienia, aby praca szkoły trwała bez większych zakłóceń.

Sąd uwzględnił przy tym zarzuty strony powodowej, że dyrektor szkoły powierzał E. W. pracę w godzinach ponadwymiarowych, która to praca była wykonywana przez nią częściowo w czasie tzw. dyżuru. Sąd również uwzględnił fakt, że J. B. (1) w roku szkolnym 2010/2011 pracował w innej szkole jedynie przez kilka godzin w tygodniu, co w ocenie strony powodowej nie powodowało braku dyspozycyjności J. B. (1).

W ocenie Sądu, okoliczności podnoszone przez stronę powodową nie zmieniają faktu, że J. B. (1) był mniej dyspozycyjny niż pozostali nauczyciele. Sąd nie ma na uwadze, że J. B. (1) był całkowicie niedyspozycyjny, lecz jedynie fakt, że był w ocenie dyrekcji szkoły „mniej dyspozycyjny” niż pozostali nauczyciele. Działalność związkowa, odbywanie aplikacji adwokackiej, praca w innej szkole na tyle absorbowały osobę J. B. (1), że w ocenie dyrekcji szkoły, łatwiej było powierzyć godziny nauczania np. K. M., który poza nauczaniem w szkole, nie podejmował żadnej innej działalności, niż J. B. (1).

Z kolei w roku szkolnym 2011/2012 sytuacja uległa „normalizacji”. Wprawdzie ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że w tym roku J. B. (1) miał 83 godz. ponadwymiarowe, jednakże były one zrealizowane do lutego 2012 r. Wtedy bowiem został zawieszony jako nauczyciel. Nie mniej jednak, po zakończeniu zawieszenia w 2014 r. otrzymał rekompensatę licząc godziny ponadwymiarowe w wymiarze 10 godzin tygodniowo.

Strona powodowa podnosiła, że K. W. miała również dodatkowe zatrudnienie, a pomimo to miała przydzielane godziny ponadnormatywne. Należy jednak zaznaczyć, iż była ona jedynym nauczycielem fizyki i astronomii, podczas kiedy nauczycieli matematyki, czy informatyki było aż trzech. Poza tym, była zatrudniona w niepełnym wymiarze etatu, przez co mogła dopełnić etat w innej szkole.

Nie ma również podstaw do uznania za przejaw dyskryminacji udzielanie zastępstw doraźnych. Były one przydzielane głównie pod kątem nauczania określonego przedmiotu. Natomiast jeżeli nie było innego nauczyciela z danego przedmiotu, to wówczas organizowane było zastępstwo z innego przedmiotu. Przy czym, przy wyznaczaniu zastępstw, w pierwszej kolejności brano był pod uwagę interes uczniów.

W roku szkolny 2010/2011 J. B. (1) zrealizował wprawdzie 3 godziny zastępstw doraźnych za innych nauczycieli, jednakże tego roku zastępstwa te były realizowane głównie za nauczycieli języka polskiego, języków obcych, geografii i przydzielane były zgodnie z kwalifikacjami. J. B. (1) był nauczycielem matematyki i informatyki, trudno więc oczekiwać, ażeby strona pozwana powierzała mu zastępstwo nauczyciela języka polskiego, czy języka obcego. Jeżeli była możliwość zastępstwa przez nauczyciela o odpowiednich kwalifikacjach, to trudno oczekiwać, aby zostało ono przydzielone komuś innemu.

Sąd nie dopatrył się również co do zasady przejawów dyskryminacji w powierzaniu J. B. (1) nauczania indywidualnego.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, w szczególności świadka H. B., że w 2010/2011 liczba godzin, które mogłyby zostać przyznana nauczycielom, była coraz mniejsza i wystarczało ich przede wszystkim na zapewnienie etatów dla nauczycieli. Godziny ponadwymiarowe były przydzielane nauczycielom tak naprawdę w związku z prowadzeniem nauczania indywidualnego. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków H. B. i M. P., że przy przydzielaniu godzin indywidualnego kryteria były takie, że starano się aby uczeń objęty nauczaniem indywidualnym był uczony przez nauczyciela z danej klasy, choć nie zawsze miało to miejsce. Jeżeli była kontynuacja nauczania, starano się zachować jej ciągłość z poprzedniego roku. W pierwszej kolejności przy przydzielaniu godzin indywidualnego nauczania byli brani pod uwagę nauczyciele nie posiadający pełnego etatu, żeby mogli mieć odpowiednią liczbę godzin do pełnego etatu.

W roku szkolnym 2009/2010, J. B. (1) oraz K. M. mieli porównywalną liczbę godzin nauczania indywidualnego. Natomiast E. W. miała tych godzin zdecydowanie mniej.

W roku szkolnym 2010/2011, J. B. (1) miał dwóch uczniów, K. M. trzech uczniów, a E. W. czterech uczniów nauczania indywidualnego.

W tym miejscu należy podkreślić, że w przypadku nauczyciela E. W. czwarty uczeń (T. J. (1)) został jej przydzielony dopiero w kwietniu 2011 r. Przy czym należy zaznaczyć, że początkowo nauczanie tego ucznia chciano powierzyć J. B. (1), który jednak nie zgodził się na to, przez co uczeń ten został powierzony E. W..

Zatem podkreślenia wymaga, że fakt, że w tym roku szkolnym E. W. miała przydzielone nauczanie indywidualne czterech uczniów wynika z samej decyzji J. B. (1), który nie podjął się indywidualnego nauczania tego ucznia. Oczywiście J. B. (1) miał prawo odmówić przyjęcia nauczania indywidualnego tego ucznia bez wskazywania powodu takiej decyzji, lecz w przypadku, gdy fakt braku powierzenia mu indywidualnego nauczania stanowił argument na dyskryminację, to fakt ten ma bardzo istotne znaczenie. Podkreślenia zatem wymaga, że zróżnicowanie w powierzeniu nauczycielom indywidualnego nauczania w tym roku szkolnym zatem wynikało nie tylko z decyzji dyrekcji szkoły, ale było wynikiem również samej decyzji J. B. (1).

Sąd nie dał wiary twierdzeniom J. B. (1), że H. B. nie zaproponowała mu nauczania indywidualnego T. J. (1). W tym zakresie Sąd dał wiarę zeznaniom świadka H. B., która jednoznacznie, trzykrotnie w czasie składania zeznań pod przysięgą potwierdzała tę okoliczność. Rozmowa z J. B. (1) nie była rozmową oficjalną, z udziałem świadków, zatem w tym zakresie w ocenie Sądu należy dać wiarę zeznaniom świadka, a nie strony powodowej, która ma wyraźny interes w przedstawieniu takiej wersji zdarzeń. Niezależnie od tego, że zeznania świadka w tym zakresie były jasne, konsekwentne i zgodne w toku całego postępowania, zeznania te zasługiwały na uwzględnienie również z uwagi na fakt, że świadek ten w żaden sposób nie miała interesu w zeznawaniu na korzyść którejkolwiek ze stron, gdyż nie była już ani zatrudniona przez stronę pozwaną, ani też nie miała żadnych osobistych stosunków ze stroną powodową.

Zatem należy mieć na uwadze, że zarzut strony powodowej w tym zakresie nie powinien być w ogóle podnoszony.

Wprawdzie w roku szkolnym 2010/2011 zaistniały również inne różnice w powierzeniu nauczycielom indywidualnego nauczania, jednakże fizyczną niemożliwością było przydzielenie nauczania indywidualnego w sposób równy i proporcjonalny.

Strona pozwana wprawdzie nie wyjaśniła podnoszonych przez stronę powodową okoliczności dlaczego M. D. (1) nie zapewniono indywidualnego nauczania przedmiotu matematyki przez pewien okres, lecz sama ta okoliczność nie może – w świetle pozostałych argumentów stron – stać się podstawą do uznania, że nie powierzając indywidualnego nauczania tej uczennicy J. B. (1), naruszono zasadę równego traktowania.

W przypadku dzieci romskich, nauczanie indywidualne zależało od tego czy było prowadzone w domu, czy w szkole. Poza tym, zdarzało się, że rodzice wnioskowali, żeby dziewczynkę uczyła kobieta. W przypadku M. D. (1) nauczanie (zajęcia dobrowolne z religii) odbywało się w szkole i było prowadzone za zgodą babci dziewczynki przez W. R..

J. B. (1) nauczał dwóch uczniów w trybie nauczania indywidualnego i była to liczba porównywalna, nie odstająca drastycznie w żaden sposób od liczby dzieci nauczanych przez innych nauczycieli. Natomiast to, że nauczał takich a nie innych konkretnych uczniów (np. pochodzenia romskiego), nie ma większego znaczenia, gdyż odpowiednie proporcje w liczbie samych uczniów zostały w miarę możliwości utrzymane.

Odnosząc się natomiast do wskazówek zawartych w uzasadnieniu do wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 9 października 2014 r., w sprawie o sygn. akt III APa 38/14, w szczególności do konieczności przeprowadzenia postępowania dowodowego w zakresie ustalenia, dlaczego nie powierzono J. B. (1) nauczania uczennicy M. D. (1) oraz K. Z. (2), należy wskazać, że w ocenie Sądu, zgodnie z art. 18 (3a) kp, to strona pozwana winna była w niniejszym postępowaniu wykazać, dlaczego i z jakich przyczyn nie powierzono J. B. (1) nauczania indywidualnego tych uczennic. Jak wynika z zeznań świadków H. B. i M. P., to babcia M. D. (1), która była pochodzenia romskiego ustnie wyraziła wolę, aby nauczała tą dziewczynkę jedynie kobieta w domu, nie chcąc, aby lekcje prowadził mężczyzna. Faktycznie, jak wynika z zebranego materiału dowodowego, nikt z dyrekcji strony szkoły nie przedstawił J. B. (1) przyczyn, dlaczego nie może on kontynuować dalej nauczania tej dziewczynki, lecz z okoliczności sprawy wynika, że faktycznie nie były podejmowane żadne szczególne procedury w zakresie przyznawania indywidualnego nauczania poszczególnych dzieci przez poszczególnych nauczycieli. Odbywało się to w drodze ustnej, poprzez rozmowę H. B. z poszczególnym nauczycielem. Zatem w ocenie Sądu, nawet jeśli strona pozwana nie jest w stanie wykazać, że w tym konkretnym przypadku nie powierzony indywidualnego nauczania J. B. (1) (który wcześniej nie uczył M. D. (1)) z uwagi na fakt, że preferowana była dla nauczania tej dziewczynki nauczycielka kobieta, to Sąd dał wiarę twierdzeniom strony pozwanej,

że odbyło się to tylko i wyłącznie na ustny wniosek opiekunki dziewczynki, dla jej dobra. Należy podkreślić, że jak wynika z zebranego materiału dowodowego, faktycznie nauczanie dziewczynki pochodzenia romskiego powierzano nauczycielkom, a nie nauczycielom, co jednoznacznie potwierdza prawdziwość zeznań świadków w tym zakresie.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków H. B. i M. P., że nie wymagana była w tamtym czasie żadna szczególna procedura powierzania godzin indywidualnego nauczania poszczególnym nauczycielom, było to w ramach swobody decyzji dyrekcji, lecz w tym konkretnym przypadku, taka decyzja, aby tą dziewczynkę uczyła kobieta, a nie mężczyzna jest z racjonalnych względów uzasadniona choćby doświadczeniem życiowym. Sąd zatem dał wiarę zeznaniom świadków H. B. i M. P., że babcia M. D. (1) ustnie wyraziła swoją opinię, że nie chce aby przychodził do domu nauczyciel mężczyzna, to było powierzenie na podstawie ustnych informacji, brak jest jakichkolwiek dowodów, że tak było, ale to nie może przemawiać za tym, że J. B. (1) był dyskryminowany.

Inaczej należy natomiast ocenić sytuację z powierzeniem indywidualnego nauczania uczennicy K. Z. (2). Tą uczennicę J. B. (1) uczył wcześniej, ta dziewczynka nie była osobą pochodzenia romskiego. Zatem brak jest jakiegokolwiek uzasadnienia, dlaczego nie powierzono J. B. (1) kontynuacji nauczania tej dziewczynki.

Ale nawet jeśli przyjąć, że strona pozwana nie wykazała, dlaczego nie powierzono mu tej kontynuacji, to nie może to być podstawą do uznania, że było to dyskryminujące działanie J. B. (1) w stosunku do innych nauczycieli. To zachowanie strony pozwanej należy rozpatrywać w kontekście tego, że powierzono mu także innych uczniów, a przede wszystkim w kontekście tego, że J. B. (1) nie przyjął indywidualnego nauczania innego ucznia – T. J. (1), którego chciano mu powierzyć w kwietniu 2011 r.

Jak wynika z zestawienia godzin nauczania indywidualnego z matematyki w roku szkolnym 2010/2011 dla nauczycieli Gimnazjum, M. D. (2) uczyła takich uczniów jak K. K., S. K..

Natomiast J. B. (1) uczył tych uczniów w pierwszym półroczu roku szkolnego 2011/2012.

Jeśli chodzi o uczennicę M. C. to uczennicę tę uczyła w roku szkolnym 2009/2010 K. M., w następnym roku szkolnym – M. D. (2), a w kolejnym ponownie K. M..

Natomiast T. J. (1) uczyła E. W. z uwagi na fakt, że J. B. (1) odmówił nauczania indywidualnego tego ucznia od kwietnia 2011 r.

Zatem należy uznać, że w roku szkolnym 2010/2011 wielu uczniów uczyła nauczycielka M. D. (2), która była zatrudniona na niepełny etat. Uczyła ona uczniów nie tylko przejętych od J. B. (1), ale również innych uczniów, których wcześniej uczyli inni nauczyciele np. K. M..

Zatem należy dać wiarę zeznaniom świadków, że powierzano indywidualne nauczanie nauczycielom, którzy byli zatrudnieni na niepełny wymiar czasu pracy.

Nie jest rzeczą Sądu w niniejszej sprawie ocena, czy racjonalnym działaniem było zatrudnianie nowego nauczyciela, lecz ocena, czy w tym przypadku doszło do dyskryminacji J. B. (1). Skoro tak samo przekazano indywidualne nauczanie M. D. (2) uczniom, których wcześniej uczyli inni nauczyciele np. K. M., a nie tylko J. B. (1), nie można uznać, aby w tym zakresie doszło do dyskryminacji J. B. (1).

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał, że zarzuty strony powodowej w zakresie naruszenia zasady równego traktowania co do powierzania J. B. (1) godzin ponadwymiarowych nie zasługują na uwzględnienie.

Jeżeli chodzi natomiast o kwestie dodatku motywacyjnego, to w tym przypadku, zarzuty strony powodowej okazały się w ocenie Sądu uzasadnione.

Chybiony wprawdzie w ocenie Sądu jest zarzut, jakoby przejawem dyskryminacji miało być jednorazowe pozbawienie J. B. (1) dodatku motywacyjnego za wrzesień 2008 r. gdyż za ten miesiąc żaden z nauczycieli nie dostał dodatku i J.

B. (1) nie był wyjątkiem. Natomiast M. P. jako nowy dyrektor szkoły chciała poznać podległych jej nauczycieli i mieć czas na dokonanie oceny ich pracy. Nie ma podstaw również do stwierdzenia nierównego traktowania J. B. (1) w roku szkolnym 2008/2009 oraz 2009/2010. J. B. (1), jako nauczyciel otrzymywał dodatek motywacyjny odpowiednio w wysokości 150,00 zł i 100,00 zł. Dodatek ten nie był jednak ani najniższym, ani najwyższym wśród tej grupy zawodowej i plasował się w granicach ogólnej średniej. Należy przy tym zaznaczyć, iż spora grupa nauczycieli nie dostawała wcale tego dodatku. W tym zakresie zatem nie można uznać aby J. B. (1) był dyskryminowany przez byłego pracodawcę.

Natomiast na uwzględnienie zasługuje zarzut strony powodowej w tym zakresie, że J. B. (1) był dyskryminowany w roku szkolnym 2010/2011.

Jak wynika z zeznań świadka M. P., dodatek motywacyjny był przyznawany za działania wykraczające poza przydział zwykłych obowiązków, w zależności od tego, jakiego oraz jak dużego obszaru dotyczyły. Przed rozpoczęciem roku szkolnego, zazwyczaj na sierpniowej radzie pedagogicznej, nauczyciele mający jakieś preferencje lub konieczność realizowania się w dziedzinie w związku z awansem zawodowym, podejmowali decyzję, że będą brali na siebie więcej obowiązków. Końcowe rozliczenie następowało po wykonaniu zadania, natomiast jego realizację na bieżąco, można było dokonać co miesiąc, poprzez diagnozę, obserwując pracę nauczyciela. Dodatek był wypłacany co miesiąc. Informacje o przyznaniu dodatku były podawane na radach pedagogicznych.

Dyrektor M. P. przyznawała dodatki motywacyjne opierając się na swoim doświadczeniu jako dyrektora szkoły, nauczyciela dyplomowanego i metodyka. J. B. (1) przyznawała ona w latach przed rokiem szkolnym 2010/2011 dodatek motywacyjny za jego działania z zakresu prawnego nadzoru nad statutem, regulaminem.

Odmienne ma się natomiast kwestia roku szkolnego 2010/2011 r.

W tym czasie J. B. (1) nie otrzymał dodatku motywacyjnego, a z przeprowadzonego postępowania dowodowego nie wynika, aby strona pozwana kierowała się jakimiś racjonalnymi, obiektywnie weryfikowalnymi przyczynami. Ten rok szkolny pod względem dydaktyczno-naukowym niczym specjalnym nie różnił się od poprzednich lat pracy J. B. (1), kiedy był mu przyznawany dodatek motywacyjny. Strona pozwana nie wykazała natomiast żadnych obiektywnych i racjonalnych przesłanek, które uzasadniałyby nie przyznanie J. B. (1) przedmiotowego dodatku. Można zatem stwierdzić, iż akurat w tym przypadku zaistniały okoliczności świadczące o nierównym traktowaniu J. B. (1). Wprawdzie w roku szkolnym 2010/2011 znaczna część nauczycieli została pozbawiona tego dodatku, jednakże w przypadku tych nauczycieli, którzy otrzymali dodatek (średnio było to 200,00 zł) ich praca pod względem dydaktyczno-naukowym nie różniła się również niczym specjalnym od lat poprzednich.

Dodatkowo należy wskazać, że wprawdzie w przypadku dyrektora szkoły, dodatek motywacyjny był przyznawany przez organ nadzorujący i były inne zasady przyznawania tego dodatku, lecz dodatek motywacyjny dla H. B. i E. W. był przyznawany przez dyrektora szkoły według tych samych zasad, co pozostałym nauczycielom. Strona pozwana nie przedstawiła w/w zasad, a jednoznacznie z materiału dowodowego wynika, że dodatek ten dla tych dwóch nauczycieli kształtował się w granicach 500-600 zł.

Sąd nie podzielił stanowiska strony pozwanej, że dla kadry kierowniczej, do której należała H. B. czy E. W. były inne zasady przyznawania dodatku motywacyjnego. Jak wynika z uchwały Rady Miejskiej, w której ogólnie ustalono zasady przyznawania dodatku motywacyjnego, ustalono jedynie górną granicę dla zastępców dyrektora czy też kierowników szkolenia na wyższym poziomie, niż pozostałych nauczycieli, natomiast same zasady przyznawania tych dodatków motywacyjnych były takie same, jak dla pozostałych nauczycieli. Zatem należy uznać, że dla J. B. (1) i H. B. czy też E. W. były takie same zasady przyznawania dodatku motywacyjnego.

Skoro zatem z materiału dowodowego wynika wyraźnie, że różnica w wysokości przyznanego dodatku motywacyjnego dla H. B. czy też E. W. w porównaniu do J. B. (1) była znaczna, to strona pozwana winna była wykazać z czego ona wynika, a strona pozwana tego nie wykazała.

Była dyrektor szkoły M. P. nie potrafiła wskazać z jakimi działaniami H. B. czy też E. W. była związana zasada przyznawania im aż tak wysokich dodatków motywacyjnych.

Zatem należy uznać, że doszło do dyskryminacji pracownika J. B. (1) u byłego pracodawcy w roku szkolnym 2010/2011.

Podłoże dyskryminacji w ocenie Sądu nie leżało jednak ani w płci, ani stricte w przynależności związkowej J. B. (1).

W latach 2010 i 2011 r. zaistniał konflikt pomiędzy dyrektorem szkoły M. P., a nauczycielem J. B. (1), pod adresem którego były kierowane pewne zarzuty odnośnie niewłaściwego zachowania wobec uczniów. J. B. (1), działając jako przewodniczący (...) Związku Zawodowego w W. również składał do różnego rodzaju organów nadzoru na dyrektor M. P. różnego rodzaju skargi, wnioski oraz wystąpienia.

W ocenie Sądu, te właśnie okoliczności, a więc konflikt pomiędzy M. P., a J. B. (1), którego źródłem była działalność związkowa J. B. (1) w połączeniu z zarzutami mu stawianymi, były tak naprawdę powodem nie przyznania J. B. (1) dodatku motywacyjnego w roku szkolnym 2010/2011.

Postępowanie takie należy uznać niewłaściwe, nie przystające do norm nie tylko prawa polskiego ale również prawa unijnego.

Sąd dokonał ustaleń stanu faktycznego tylko w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy, między innymi w oparciu o dowody z dokumentów nie budzących żadnych wątpliwości, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Ustaleń faktycznych, Sąd dokonał również w oparciu o zeznania świadków oraz w charakterze strony powodowej J. B. (1).

W ocenie Sądu, za wiarygodne co do zasady należało uznać zeznania świadka M. P.. W większość korespondowały one z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Wprawdzie świadek nie pamięta szczegółowo określonych zdarzeń, nie mniej jednak zeznania swoje składała po 4-5 latach od ich zaistnienia, przez co mogła nie pamiętać szczegółów. Dodatkowo należy wskazać, iż świadek nie jest już pracownikiem Gimnazjum, (które w toku zostało procesu zlikwidowane). Sąd wprawdzie miał na uwadze, że świadek w ostatnim okresie zatrudnienia pozostawała w konflikcie z J. B. (1), jednakże, zeznawała za przyrzeczeniem, co niewątpliwie wzmacnia dowód z jej zeznań i Sąd nie doszukał się podstaw do podważenia ich szczerości oraz prawdziwości. Sąd jednak odmiennie od świadka dokonał oceny zachowań tego świadka wobec J. B. (1), a także odmiennie dokonał oceny zachowań J. B. (1) wobec tego świadka.

Również zeznania świadka H. B., w ocenie Sądu, należało uznać za wiarygodne. Świadek w trakcie zeznań mówiła szczerze i otwarcie. Pomimo znacznego odstępu czasu, w jej pamięci utkwily pewne szczegóły, które okazały się istotne z punktu widzenia przedmiotu sporu. Ponadto, zeznawała za przyrzeczeniem. W szczególności Sąd dał wiarę zeznaniom tego świadka w zakresie, w jakim twierdziła ona, że proponowała J. B. (1) nauczanie indywidualne T. J. (1), lecz J. B. (1) nie podjął się tego nauczania z przyczyn wskazanych wcześniej.

Sąd również dał wiarę zeznaniom świadków K. M. i E. W., choć zeznania tych świadków nie wniosły nic znaczącego do ustaleń faktycznych w sprawie. Świadkowie w dużej mierze nie pamiętali okoliczności faktycznych, bądź też nie mieli wiedzy odnośnie przyczyn decyzji dyrektora Gimnazjum.

Sąd uznał za wiarygodne również zeznania J. B. (1), choć również w sposób odmienny dokonał oceny zachowań dyrektora Gimnazjum wobec jego osoby.

Zgodnie z art. 18 (3d) kp, osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Zatem na podstawie w/w art. 18^{3b} k.p. J. B. (1) przysługuje odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Odszkodowanie to obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. (por. wyrok SN z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010, nr 13-14, poz. 160, wyrok z dnia 10 lipca 2014 r., II PK 256/13, LEX nr 1515454, wyrok z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 98),

W wyroku z dnia 22 lutego 2007 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego wynagrodzenia, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym. Także o wyrównaniu szkody majątkowej mowa jest w tezie 2 powołanego wyroku III PK 43/08, stwierdzającej, że jeżeli odszkodowanie za dyskryminację ustalone na podstawie art. 361 § 2 k.c. jest - zgodnie z europejskim prawem pracy - odpowiednio "skuteczne, proporcjonalne i odstraszające", to z art. 18 (3d) k.p. nie wynika prawo pracownika do odrębnego zadośćuczynienia.

Jednak w niniejszej sprawie nie jest możliwym ustalenie wysokości odszkodowania w oparciu o ustalenie różnicy pomiędzy wynagrodzeniem należnym, gdyby nie naruszono zasady równego traktowania, a wynagrodzeniem faktycznie otrzymanym. Przede wszystkim należy wskazać, że Sąd ustalił, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania przede wszystkim w oparciu o ustalenie, że nie było żadnych zasad przyznawania dodatku motywacyjnego, zależało to od w zasadzie od uznaniowej decyzji dyrektora pracodawcy, który nie przyznawał dodatku J. B. (1) z uwagi na konflikt, a nie na tej podstawie, że faktycznie doszło do ustalenia tej różnicy w wysokości wynagrodzenia, tj. że faktycznie inny nauczyciel otrzymywał dodatek motywacyjny w wysokości większej za tego samego rodzaju działania co J. B. (1). Niewątpliwie w niniejszej sprawie zostało ustalone, że nie było kryteriów przyznawania dodatku motywacyjnego, a strona powodowa wykazała, że działania J. B. (1) były takie same w roku 2010/2011 jak i w latach poprzednich, a pomimo tego, nie otrzymywał dodatku motywacyjnego. Strona powodowa wykazała również, że doszło do zróżnicowania wysokości dodatku motywacyjnego pomiędzy różnymi nauczycielami, pomimo tego, że nie została wykazana zasadność tego zróżnicowania, choć ciężar dowodu w tym zakresie spoczywał na stronie pozwanej.

W niniejszej sprawie, strona powodowa dochodziła roszczeń na rzecz J. B. (1) w kwocie 20.000 zł przedstawiając kilkukrotnie wyliczenia tej kwoty, które różniły się co do sposobu wyliczeń, choć w każdym ze sposobów wyliczeń, strona powodowa w zakresie odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania przejawiającej się w nieprzyznaniu dodatku motywacyjnego wskazywała, że kwotę odszkodowania ustala tak, że, J. B. (1) winien otrzymywać dodatek w wysokości po 600 zł za każdy miesiąc w roku szkolnym 2010-2011.

W ocenie Sądu, kierując się tym tokiem rozumowania strony powodowej, wysokość dodatku motywacyjnego w roku szkolnym 2010/2011 r. dla J. B. (1) mogłaby wynosić co najwyżej kwotę 200,00 zł, gdyż taka była średnia dodatków motywacyjnych dla nauczycieli w tym roku. Strona powodowa w żaden sposób nie wykazała dlaczego J. B. (1) powinien otrzymywać dodatek motywacyjny w wysokości po 600 zł, skoro większość pozostałych nauczycieli nie otrzymywało aż tak wysokiego dodatku, a działania J. B. (1) w tym roku szkolnym nie różniły się niczym od lat poprzednich, kiedy otrzymywał dodatek w wysokości najwyżej 150 zł.

Odszkodowanie winno rekompensować nie tylko szkodę majątkową, lecz również niemajątkową. Strona powodowa wskazała, że J. B. (1) był osobą dyskryminowaną przede wszystkim w roku szkolnym 2010/2011. Przepisy kodeksu pracy oprócz tego, że wskazują na kwotę minimalną odszkodowania, nie wskazują na żadne inne kryteria zasądzenia tego odszkodowania.

W ocenie Sądu, zasądzenie kwoty wynagrodzenia minimalnego w żaden sposób nie rekompensowałoby pracownikowi szkody majątkowej, ani też niemajątkowej. W niniejszej sprawie, dodatek motywacyjny był przyznawany w sposób taki, że nie można ustalić kryteriów jego przyznawania i dlatego też Sąd uznał co do zasady roszczenie strony powodowej.

Średnia wysokość przyznawanego dodatku motywacyjnego dla nauczycieli w roku szkolnym 2010/2011 wynosiła kwotę 200 zł miesięcznie, zatem przyjmując zasadę ustalenia wysokości odszkodowania przyjętą przez stronę powodową Sąd musiałby zasądzić co najwyżej kwotę 2.000 zł (10 miesięcy x 200 zł). Jednak w ocenie Sądu zasądzenie kwoty 2000 zł byłoby niezasadne z uwagi na fakt, że nie pokryłoby to szkody niematerialnej pracownika J. B. (1).

Dlatego też Sąd biorąc pod uwagę, że odszkodowanie ma wyrównać nie tylko szkodę majątkową, ale również niemajątkową, Sąd zasądził na rzecz J. B. (1) kwotę w wysokości średniego jednomiesięcznego wynagrodzenia brutto za rok 2010/2011 tj. kwotę 4.049,66 zł brutto.

Zgodnie z przepisami kodeksu pracy, pracodawca, który w sposób naruszający przepisy prawa pracy lub też w sposób nieuzasadniony wypowiedzi lub rozwiązuje umowę o pracę z pracownikiem jest zobowiązany za takie naruszenie zapłacić zryczałtowane odszkodowanie, najczęściej w wysokości od jednomiesięcznego do trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Jest to zryczałtowane odszkodowanie, gdzie pracownik nie musi wykazywać żadnej szkody, jaką poniósł z nieprawidłowym zachowaniem pracodawcy. Jest to rodzaj odszkodowania, które winno pracownikowi rekompensować nieprawidłowe zachowanie pracodawcy.

Zatem kierując się taką zasadą ustaloną w kodeksie pracy, Sąd uznał, że skoro kwota 2.000 zł nie rekompensuje w całości szkody, jaką doznał J. B. (1) w związku z zachowaniami dyskryminacyjnymi byłego pracodawcy, kwota średniego jednomiesięcznego wynagrodzenia brutto J. B. (1) za rok 2010/2011 wyliczona przez biegłego sądowego z zakresu księgowości jest kwotą adekwatną dla zrekompensowania szkody, jaką z tego tytułu poniósł.

Niezależnie od powyższego, nawet gdyby uznać również, że pracodawca naruszył zasadę równego traktowania wobec J. B. (1) w ten sposób, że nie przyznał mu indywidualnego nauczania uczennicy K. Z. (2), czy też uczennicy M. D. (1), kwota ta rekompensuje również to naruszenie zasady równego traktowania. Żaden przepis nie nakłada na pracodawcę obowiązku zapłaty odszkodowania za każdy czyn naruszenia zakazu równego traktowania wobec pracownika odrębnie.

Dodatkowo należy wskazać, że nawet gdyby uznać, że wobec faktu, że strona pozwana nie wykazując przyczyn nieprzyznania J. B. (1) indywidualnego nauczania K. Z. (2) czy też M. D. (1) naruszyła zakaz dyskryminacji, podkreślić należy, że naruszenie tego zakazu nie polegało na tym, że J. B. (1) otrzymywał niższe wynagrodzenie za tę samą pracę, co pozostali nauczyciele, lecz na tym, że nie otrzymywał możliwości wykonywania tej pracy (indywidualnego nauczania). Skoro J. B. (1) nie otrzymywał pracy w godzinach ponadwymiarowych, mógł ten czas poświęcić na innego rodzaju aktywność życiową, czy też związaną z działalnością związkową, czy też czas ten poświęcić rodzinie. Zatem ewentualne odszkodowanie z tego tytułu naruszenia nie mogłoby być w żadnym wypadku ustalone w taki sposób, w jaki chciała tego strona powodowa.

W ocenie Sądu, kwota średniego jednomiesięcznego wynagrodzenia brutto liczonego jak ekwiwalent za urlop J. B. (1) za rok 2010/2011 w całości rekompensuje zarówno szkodę materialną, jak i niematerialną z tytułu naruszenia zasady równego traktowania przez byłego pracodawcę, o czym Sąd orzekł w pkt I wyroku.

Z uwagi na fakt, że strona powodowa nie wносиła o zasądzenie odsetek od odszkodowania, Sąd nie orzekał w tym zakresie, gdyż nie ma możliwości orzekania ponad żądanie.

Sąd w pkt II wyroku oddalił dalej idące powództwo jako niezasadne.

W pkt III wyroku, Sąd nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznych zarobków J. B. (1), które w roku szkolnym 2010/2011 wynosiły kwotę wynagrodzenia zasadniczego 2.383 zł brutto.

Sąd w pkt IV wyroku nie obciążył strony powodowej kosztami zastępstwa procesowego w zakresie oddalonego powództwa.

Zgodnie z art. 96 ust 1 pkt 6 i 8 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych prokurator, Rzecznik Praw Obywatelskich, Rzecznik Praw Dziecka, Rzecznik Praw Pacjenta i Rzecznik Finansowy, inspektor pracy oraz związki zawodowe w sprawach z zakresu prawa pracy.

Wprawdzie zgodnie z art. 108 w/w ustawy zwolnienie od kosztów sądowych nie zwalnia strony od obowiązku zwrotu kosztów stronie przeciwnej, jednak zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1973 r. (II CZ 173/73) zasądzenie kosztów procesu na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. od strony, na rzecz której prokurator wystąpił z powództwem mogłoby nastąpić, jeśli ta osoba zrealizowała swoje prawa wynikające z art. 56 § 1 k.p.c. i wstąpiła do sprawy w charakterze powoda. Jeżeli w sprawie po stronie powodowej występował jedynie prokurator, od którego zasądzenie kosztów w myśl art. 106 k.p.c. nie wchodzi w rachubę, stronę pozwaną obciążają poniesione przez nią koszty.

W niniejszej sprawie pracownik, na rzecz którego strona powodowa wytoczyła powództwo, nie wstąpił do sprawy w charakterze strony, a zatem nie mógł zostać obciążony kosztami postępowania.

Orzeczenie o kosztach sądowych w stosunku do strony pozwanej w pkt V wyroku znajduje uzasadnienie w treści art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 102 kpc, a w stosunku do strony powodowej w w/w art. 108 w/w ustawy.