

Sygn. akt IV P 128/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 marca 2015 r.

Sąd Rejonowy w Elku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Krzysztof Lewczuk
Ławnicy:	R. H. H. L.
Protokolant:	st. sekr. sądowy Jolanta Januszczyk - Rek

po rozpoznaniu w dniu 24 marca 2015 r. w Elku

sprawy z powództwa W. T.

przeciwko Publicznemu Gimnazjum w P.

o odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu

I. Oddała powództwo;

II. Zwalnia powódkę od ponoszenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 128/14

UZASADNIENIE

Powódka W. T. wystąpiła z pozwem przeciwko Publicznemu Gimnazjum w P. domagając się zapłaty kwoty 49 000, 00 zł tytułem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W uzasadnieniu pozwu, wskazała, że od 1 września 1986r. została zatrudniona w Gminie P. jako nauczyciel w Szkole Podstawowej w D.. Od 1999 r. zatrudniona była na stanowisku wychowawcy i kierownika świetlicy dla uczniów Szkoły Podstawowej i Publicznego Gimnazjum w P.. Od 01 kwietnia 2005 r. do 2013 r. pełniła funkcję kierownika świetlicy w Publicznym Gimnazjum w P.. Zdaniem powódki od dnia 10 lutego 2014 r. tj. od czasu powrotu powódki z rocznego urlopu dla poratowania zdrowia, dyrektor dyskryminował powódkę. Systematycznie preparował bowiem notatki urzędowe, w których wskazywał m. in. na niewypełnianie przez powódkę obowiązków służbowych i nieodpowiednie zachowanie. Notatki te służyły według powódki w celu zastraszenia jej, a w efekcie końcowym stanowiły podstawę do pozbycia się powódki z pracy. W notatkach tych dyrektor zarzucił powódce m.in. próbę wymuszenia zmiany planu świetlicy, wystawienia regału z sali świetlicy na hol szkoły, dwukrotnego opuszczenia miejsca pracy przez powódkę, fałszowanie i niszczenie dziennika, niedopełnienie obowiązków z uwagi na upojenie

alkoholowe jednego z uczniów, który powinien w tym czasie przebywać w świetlicy. Według powódki został on dopisany na listę uczniów uczęszczających do świetlicy dopiero

po zaistniałym zdarzeniu. W ocenie powódki notatki stworzone przez dyrektora nie mają odzwierciedlenia w rzeczywistości jak również odzwierciedlenia prawnego, nie są również karami dyscyplinarnymi ani porządkowymi, ale przejawiają charakter mobbingu i służą zastraszaniu pracowników. Powódka wskazała, iż otrzymała niezliczoną ilość notatek, najwięcej z nauczycieli pracujących w szkole. Była regularnie wzywana na rozmowy z dyrektorem, a także obrażana przez dyrektora gdy w pobliżu nie było świadków. Ponadto w dniu

17 czerwca 2014 r. rodzic uczennicy, (który najprawdopodobniej według powódki został zmanipulowany oraz przymuszony) złożył skargę na powódkę, jakoby powódka wraz z innymi uczniami pomawiała dyrektora. Następnie na tę okoliczność notatkę sporządziła pedagog szkoły. W dniu 18 czerwca 2014 r. na podstawie art. 75 ust.1 oraz art. 83 ust.1a Karty Nauczyciela powódka została zawieszona

w pełnieniu obowiązków nauczyciela. Prośba dyrektora o wszczęcie postępowania wyjaśniającego do Rzecznika Dyscyplinarnego została wysłana 7 dni po tym zdarzeniu. W ocenie powódki żadne argumenty przytoczone przez dyrektora nie przemawiają za tym, aby podlegała odpowiedzialności dyscyplinarnej za uchybienia godności zawodu nauczyciela lub obowiązkowi, o których mowa w art. 6 Karty Nauczyciela. Poza tym żadna z wymienionych okoliczności nie jest sprawą niecierpiącą zwłoki, aby być zawieszonym przed złożeniem wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego. Czynności dyrektora zdaniem powódki przejawiają znamiona mobbingu

i dyskryminacji. Ponadto oprócz powódki do zwolnienia wytypowano również inne osoby, które należą do Związku Zawodowego (...). Według powódki dyrektor stwierdził, że należy pozbyć się nauczycieli dyplomowanych ponieważ za dużo kosztują.

Strona pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew, pozwany zaprzeczył wszystkim twierdzeniom powódki zawartym w pozwie, z wyjątkiem tych wyraźnie przyznanych w odpowiedzi na pozew. Przede wszystkim zdaniem pozwanego, powódka nie przedstawiła żadnych dowodów

na poparcie swoich twierdzeń, co powoduje, że są gołosłowne.

W związku z tym, iż ciężar dowodu na obecnym etapie postępowania obciąża powódkę, winna ona wykazać, że opisane zdarzenia w ogóle miały miejsce. Po dokonaniu tego pozwany - stosownie do brzmienia art. 18^{3b} § 1 kp - winien udowodnić, iż w swych działaniach kierował się obiektywnymi powodami. Odnośnie sporządzanych notatek urzędowych, strona pozwana wskazała, iż nie są one narzędziem dyskryminacji, ani też karą dyscyplinarną - stanowią jedynie udokumentowanie zdarzeń zaobserwowanych przez dyrektora. Pamięć ludzka jest zawodna stąd też osoba kierująca jakąkolwiek jednostką musi wypracować na swoje potrzeby sposób dokumentowania istotnych z jej punktu widzenia zdarzeń. Sporządzenie notatki ułatwia sobie przypomnienie pewnych faktów z przeszłości. Ponadto zdaniem pozwanego dyrektor próbuje zorganizować pracę w szkole

„po swojemu”, co nie zawsze podoba się zatrudnionym tam nauczycielom, a zwłaszcza grupie skupionej wokół poprzedniego dyrektora. W ocenie pozwanego wytoczenie niniejszego powództwa podyktowane jest rozwiązaniem stosunku pracy z powódką w związku z likwidacją jej stanowiska pracy co zdaniem pozwanego spowodowało rozzalenie powódki. Odnośnie polecenia przebywania przez powódkę na terenie szkoły dłużej od innych nauczycieli spowodowane było charakterem pracy kierownika świetlicy, jak również wynikało

z zawartej pomiędzy stronami umowy. Odnośnie ucznia, który spożywał alkohol w czasie lekcji pozwany wskazał, iż uczeń ten został dopisany na końcu listy uczęszczających do świetlicy, ponieważ został przyjęty do szkoły w trakcie roku szkolnego. Z uwagi na pojawiający się w pozwie wątek mobbingu, pozwany stwierdził, iż powódka

nie wykazała zaistnienia przesłanek, o których mowa w art. 94³ §3 i §4 kp.

Pismem z dnia 15 września 2014 r. powódka sprecyzowała powództwo i wniosła o zapłatę odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na wiek oraz fakt skorzystania z uprawnienia wzięcia urlopu dla poratowania zdrowia, wręczenie wypowiedzenia ze względu na przynależność związkową, oraz ze względu na stopień kwalifikacji zawodowych.

Strona pozwana podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko i wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:

Bezspornym w sprawie jest, iż powódka W. T. rozpoczęła pracę w zawodzie nauczyciela od 01 września 1986 r. w Szkole Podstawowej w G. w Gminie P.

(dowód: umowa o pracę k. 2 akta osobowe A). Od 1987 r. powódka zatrudniona była na podstawie umów o pracę w zawodzie nauczyciela w Szkole Podstawowej w D. **(dowód:** umowy o pracę k. 10, 16, 19 akta osobowe A).

W dniu 31 sierpnia 1999 r. na podstawie art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, powódka na własną prośbę została przeniesiona z dniem 01 września 1999 r. na stanowisko nauczyciela – kierownika świetlicy przy Szkole Podstawowej w P. **(dowód:** pismo k.3 akta osobowe B).

W dniu 04 października 2000 roku aktem nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela powódce nadano stopień nauczyciela mianowanego **(dowód:** akt nadania k. 12 akta osobowe B).

W dniu 23 czerwca 2001 r. powódka uzyskała świadectwo ukończenia studiów podyplomowych w zakresie pedagogiki opiekuńczo – wychowawczej **(dowód:** świadectwo k. 25 akta osobowe B), a w dniu 19 października otrzymała świadectwo ukończenia studiów podyplomowych w zakresie zarządzania placówką oświatową **(dowód:** świadectwo k. 28 akta osobowe B).

W dniu 30 marca 2005 r. na podstawie art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, powódka na własną prośbę została przeniesiona z dniem 01 kwietnia 2005 r. do pracy w Publicznym Gimnazjum w P. na stanowisku kierownika świetlicy w Publicznym Gimnazjum w P. **(dowód:** pismo k.37 akta osobowe B).

Bezspornym jest również fakt, iż w dniu 31 sierpnia 2005 roku aktem nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela powódce nadano stopień nauczyciela dyplomowanego **(dowód:** akt nadania k. 39 akta osobowe B).

Pismem z dnia 07 maja 2014 r. dyrektor pozwanej szkoły na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 K. Nauczyciela wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę pracodawca wskazał zmiany organizacyjne/zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki na stanowisku wychowawcy świetlicy **(dowód:** wypowiedzenie umowy o pracę k. 79 akta osobowe B).

Przed Sądem Rejonowym w Elku toczyło się postępowanie w sprawie IV P 84/14 z powództwa W. T. przeciwko Publicznemu Gimnazjum w P. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. Wyrokiem z dnia 02 września 2014 r. Sąd przywrócił powódkę do pracy w pozwanym Publicznym Gimnazjum w P. na warunkach pracy i płacy sprzed wypowiedzenia. Wyrokiem z dnia 30 grudnia 2014 r. Sąd Okręgowy w Suwałkach na skutek apelacji pozwanego zmienił zaskarżony wyrok w pkt I w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 11 818,26 zł tytułem odszkodowania **(dowód:** wyrok z uzasadnieniem k.187-191).

Od 01 września 2012 r. funkcję dyrektora Publicznego Gimnazjum w P. pełni M. D.. Jako sposób dokumentowania nieprawidłowych zdaniem dyrektora-zachowań pracowników, dyrektor przyjął sporządzanie notatek służbowych. Najczęściej w notatkach dyrektor opisuje zachowania pracowników, które w jego ocenie stanowią przewinienie (dowód: zeznania świadków: E. T. – S. k.88odw.-89odw.,). Tego typu notatki zostały sporządzone m. in. w stosunku do wicedyrektora M. K. (1), nauczycieli E. T. – S., A. M., J. K., J. L. a także księdza M. B. **(dowód:** notatki służbowe k.95-100, zeznania świadka M. K. k.155odw.-157). Notatka służbowa

według dyrektora ma stanowić informację dla nauczycieli co należy poprawić (**dowód:** zeznania świadka M. K. k.155 odw.-157).

W dniu 28 marca 2014 r. dyrektor pozwanego gimnazjum sporządził notatkę służbową, w której wskazał, że w tym samym dniu o godz. 9:17 powódka kolejny raz opuściła stanowisko pracy, mimo wcześniejszych uwag słownych, pozostawiając uczniów bez opieki (**dowód:** notatka służbowa k.102).

W notatce służbowej z dnia 04 kwietnia 2014 r. dyrektor szkoły wskazał, iż w dniu 28 marca o godz. 7:35 przeprowadził rozmowę w świetlicy szkolnej z powódką dotyczącą jakości protokołu nr (...) z dnia 19 marca 2014 r.. Poprosił wówczas powódkę, aby przysłała do gabinetu w celu wyjaśnienia wszystkich nieścisłości w czasie kiedy nie będzie sprawować opieki nad uczniami przebywającymi w świetlicy. Powódka zgodziła się z treścią doręczoną notatki (**dowód:** notatka służbowa k.106).

W dniu 04 kwietnia 2014 r. dyrektor pozwanej szkoły sporządził notatkę służbową, z której wynikało, iż w dniu 28 marca 2014 r. o godz. 9:00 do godz. 9:10 powódka opuściła stanowisko pracy, pomimo wcześniejszych uwag słownych pozostawiając uczniów bez opieki. Ustosunkowując się do notatki dyrektora, powódka wskazała, iż zgłosiła się w tym czasie do sekretariatu w celu uzyskania informacji dotyczących organizowanej „Nocy filmowej” podczas której powódka miała pełnić rolę opiekuna (**dowód:** notatka urzędowa k.104).

Z uwagi na wydarzenia z dnia 28 marca 2014 r. (cykliczne opuszczanie stanowiska pracy i pozostawianie uczniów bez opieki) dyrektor szkoły w dniu 04 kwietnia 2014 r. udzielił powódce kary upomnienia pisemnego i zobowiązał do rzetelnego realizowania zadań związanych z powierzonym stanowiskiem (**dowód:** notatka służbowa k.103).

W dniu 08 kwietnia 2014 r. wicedyrektor pozwanego gimnazjum na polecenie dyrektora dokonał analizy zgodności obecności uczniów na zajęciach dodatkowych u powódki w roku szkolnym 2013/2014, a stanem faktycznym. Z dzienników lekcyjnych i zapisów w dzienniku prowadzonym przez powódkę wynikało, że uczniowie jednocześnie przebywali na zajęciach dydaktycznych, jak i na zajęciach dodatkowych prowadzonych przez powódkę. Niektórzy uczniowie nie byli obecni w tym dniu w szkole, ale według zapisów powódki obecni byli na zajęciach dodatkowych (**dowód:** protokół k.114-117, kserokopie z dzienników k.118-133).

Również w dniu 10 kwietnia 2014 r. dyrektor gimnazjum sporządził notatkę służbową, w której wskazał, że w dniu 10 kwietnia 2014 r. o godz. 13:45 uczniowie, którzy wrócili z mszy świętej i mieli czekać na przyjazd autobusów w świetlicy szkolnej są pozbawieni opieki, bowiem powódka, która w tym dniu powinna pracować do godz. 15:20 po zakończonej mszy nie stawiała się w pracy. W tym dniu powódkę zastąpiła w opiece nad uczniami nauczyciel E. S.. Ponadto podał, iż także w dniu 11 kwietnia 2014 r. powódka wcześniej opuściła stanowisko pracy. Powódka zgłosiła swoje uwagi do notatki wskazując, iż zgodnie z organizacją pracy wywieszoną na korytarzu szkolnym czas pracy nauczycieli w tym dniu został skrócony do godz. 13:30, na tę godzinę zaplanowano również odjazd autobusów. W dniu 11 kwietnia powódka udała się do domu

po 4 godzinach lekcyjnych (skróconych z uwagi na rekolekcje) bowiem po tyłu godzinach lekcyjnych kończy w tym dniu pracę (**dowód:** notatka służbowa k.105, organizacji dni rekolekcyjnych k.113, plan pracy k.56, zeznania świadków: E. T. – S. k.88 odw.-89 odw., M. K. k.155odw.-157). Także w notatce z dnia 24 kwietnia 2014 r. dyrektor zarzucił powódce, iż w dniu 23 kwietnia 2014 r. samowolnie opuściła stanowisko pracy. Świadkiem zdarzenia był wicedyrektor M. K. (1) (**dowód:** notatka służbowa

k. 107). W dniu 23 kwietnia 2014 r. powódka wyszła z pracy o godz. 15:00, gdzie zgodnie z planem pracy powinna pracować do godz. 15:20. W tym dniu jednak odbywały się egzaminy gimnazjalne, nie było zajęć i szkoła została zamknięta o godz. 15:00. Jadąc samochodem do domu powódka zawróciła, ponieważ spostrzegła dyrektora zmierzającego

do szkoły (**dowód:** zeznania świadka H. B. k.153odw.-154).

W dniach 16 kwietnia 2014 r. i 03 września 2014 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę w pozwanym gimnazjum. Podczas kontroli z dnia 03 września 2014 r. dokonano analizy zjawiska mobbingu. Rozdano 28 ankiet, z czego 23 ankietowanych odpowiedziało, iż w ciągu 12 miesięcy nie stosowano wobec nich działań o charakterze mobbingowym, 5 ankietowanych stwierdziło,

że w tym okresie czasu stosowano wobec nich działania mobbingowe polegające m. in. na agresji słownej, zniszczenia własności zakładu, ignorowaniu, lekceważeniu. Stwierdzono również, iż w pozwanym gimnazjum nie opracowano procedury przeciwdziałania mobbingowi.

W związku z powyższym pismem z dnia 23 września 2014 r. dyrektor poinformował Państwową Inspekcję Pracy Oddział w E., iż w szkole opracowano procedurę przeciwdziałania mobbingowi i zobowiązano pracowników do zapoznania się z jej treścią i bezwzględno przestrzegania (**dowód:** protokoły kontroli k.206-220).

W kolejnej notatce służbowej z dnia 27 maja 2014 r., dyrektor wskazał, iż w dniu 26 maja 2014 r. idąc korytarzem szkolnym zauważył, iż jeden z uczniów wynosi z sekretariatu szkolnego arkusz papieru formatu A3, były to kartki z dziennika lekcyjnego. Wchodząc do świetlicy szkolnej dyrektor zauważył, iż powódka dokonuje fałszowania zapisów w dzienniku. Powódka wyjaśniła, iż się pomyliła dokonując wpisów w dzienniku. Kserująca na polecenie dyrektora dziennik – referent S. D. stwierdziła, iż brakuje w nim stron od 69 – 76. Powódka zaprzeczyła twierdzeniom dyrektora, podając, iż dyrektor nie zapytał jej o powód postępowania,

a bezpośrednio oskarżył o fałszowanie dokumentu. Ponadto wskazała, iż oddając dziennik dyrektorowi nie brakowało w nim żadnej ze stron (**dowód:** notatka służbowa k.134, 135).

W tym samym dniu wicedyrektor szkoły na polecenie dyrektora szkoły dokonał kontroli dziennika zajęć świetlicowych oraz dziennika zajęć dodatkowych prowadzonych przez powódkę. W dzienniku zajęć świetlicowych stwierdził brak informacji o uczniach nieobecnych

na zajęciach oraz brak stron od 69-76. Odnośnie dziennika zajęć prowadzonych wskazał, iż kartki w dzienniku zostały rozpięte

i pokserowane, a większość skorektorowana (**dowód:** protokół k.136,137, zeznania świadka M. K. k.155odw.-157).

W dniu 17 czerwca 2014 r. ojciec uczennicy złożył skargę

na postępowanie powódki (dowód: skarga k.146). W dniu 25 czerwca 2014 r. pedagog M. K. (3) sporządziła notatkę służbową z rozmowy z uczennicą, która była świadkiem rozmowy powódki z innymi uczniami na temat dyrektora szkoły i innych nauczycieli. Według uczennicy powódka oczerniała dyrektora, wskazując m. in. iż pobił mężczyznę, że jest człowiekiem bez serca i sumienia, że nauczyciele w szkole są nękanymi i prześladowani itd. (dowód: notatka służbowa k.144-145, zeznania świadka M. K. k.154odw.-155 odw.).

W dniu 25 czerwca 2014 r. dyrektor pozwanego gimnazjum zwrócił się do Rzecznika Dyscyplinarnego dla (...) przy Wojewodzie (...) z prośbą o wszczęcie postępowania wyjaśniającego wobec powódki, która w dniu 18 czerwca 2014 r. została zawieszona w pełnieniu obowiązków wychowawcy świetlicy za uchybienie godności zawodu i obowiązkowi nauczyciela,

o których mowa w art. 6 Karty Nauczyciela. Uchybienia te zdaniem dyrektora miały polegać m.in. na kilkukrotnym samowolnym opuszczeniu stanowiska pracy i pozostawieniu uczniów bez opieki, zniszczeniu dziennika zajęć, a także na dyskusji z uczniami

o pracownikach szkoły podczas lekcji zastępczej i nierealizowaniu przez to podstawy programowej. Na potwierdzenie powyższych okoliczności dyrektor załączył notatki służbowe, protokoły z kontroli dziennika

a także skargę ojca jednego z uczniów (**dowód:** postanowienie k.167-177)

Postanowieniem z dnia 22 września 2014 r. Rzecznik Dyscyplinarny dla (...) przy Wojewodzie (...) umorzył postępowanie wyjaśniające prowadzone w sprawie ustalenia, czy powódka popełniła czyn stanowiący uchybienie godności zawodu nauczyciela oraz obowiązkowi, o których mowa w art. 6 Karty Nauczyciela. W uzasadnieniu wskazano, iż zarzuty dyrektora stawiane powódce nie znalazły potwierdzenia w zebranym materiale dowodowym.

Odnosnie zarzutu „nie zaznaczania frekwencji” uczniów podczas zajęć w świetlicy wskazano, iż zarówno powódka jak i inni nauczyciele pracujący w świetlicy nie zaznaczali jednostkowych obecności uczniów, ponieważ w dzienniku nie było właściwych na to rubryk. Za niewłaściwe uznano prowadzenie przez powódkę rozmów z uczniami dotyczących spraw pracowniczych. Jednakże stwierdzono, iż Rzecznik Dyscyplinarny dla (...) nie jest organem właściwym w przedmiotowej sprawie (**dowód:** postanowienie k.57-67, protokoły z przesłuchań świadków k.68-85).

Na dzień 27 sierpnia 2014 r. zaplanowano posiedzenia Rady Pedagogicznej Publicznego Gimnazjum w P., które zostało przełożone przez dyrektora na dzień 01 września 2014 r. z powodu braku pełnych informacji na dzień 27 sierpnia 2014 r. W dniu 01 września 2014 r. dyrektor poinformował członków rady, iż przydział czynności i zadań na nowy rok szkolny (...) nie będzie dotyczyć obecnych na sali Ł. G. i powódki, w związku z powyższym poprosił w/w o opuszczenie sali. Powódka została. (dowód: zeznania świadka M. K. k.154odw.-155, E. T.-S. k.88 odw.-89 odw.).

Powódka W. T. (k.180-181) wskazała, iż jej dyskryminacja przez dyrektora rozpoczęła się po powrocie z urlopu zdrowotnego. Podczas urlopu została zdegradowana z funkcji kierownika świetlicy. Przed odejściem na urlop zdrowotny powódka otrzymała nagrodę dyrektora, a po powrocie jej dodatek motywacyjny z 5% spadł na 2%. Po urlopie zdrowotnym dyrektor wręczał powódce notatki służbowe, potrafił wręczyć jednocześnie cztery notatki w tym samym dniu. W ocenie powódki odczuwała dyskryminację ze względu na skorzystanie z urlopu zdrowotnego. Dyrektor nie wręczył bowiem nikomu tylu notatek służbowych co powódce. Ponadto według powódki dyrektor polecił innym pracownikom obserwować powódkę i sporządzać na notatki służbowe. Powołując się na wytyczne Inspekcji Pracy powódka stwierdziła również, że notatki służbowe są nielegalne i są przejawem dyskryminacji i mobbingu i nie mogą być w aktach osobowych. O dyskryminacji ma również świadczyć fakt, iż dyrektor wręczył powódce karę do wręczenia której nie miał upoważnienia, a ponadto zawiesił powódkę w pełnieniu obowiązków jako jedynego nauczyciela w historii szkoły. Po egzaminach lub po rekolekcjach w 2014 roku, powódka jako jedyna musiała pracować do godziny 15:20, podczas, gdyż wszyscy uczniowie odjechali i wszyscy nauczyciele byli zwolnieni do domu. 23 kwietnia 2014 r. miała pracować do godziny 15:20 podczas gdy szkoła była zamykana o godzinie 15. Według powódki tylko powódka otrzymała notatkę za brak prowadzenia frekwencji w świetlicy, mimo to, że nie prowadzili jej wszyscy nauczyciele. Dyrektor zwolnił pięciu nauczycieli należących do (...). Z innych związków zawodowych nikt nie dostał wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto powódka podałam, iż dyrektor w Urzędzie Gminy mówił, że planuje zwolnić nauczycieli dyplomowanych, bo stanowią za duże obciążenie dla szkoły.

Dyrektor pozwanego gimnazjum M. D. (k.181-182) wskazał, że powódka odbierała notatki służbowe jako atak na swoją osobę, a stanowiły one informacje, że ma coś poprawić w swojej pracy, ma zapewnić im opiekę uczniom. Po konsultacjach z (...)

i Inspektorem Pracy z B. udzielono dyrektorowi rady, że notatka służbowa jest jedynym narzędziem, udokumentowania, że ktoś łamie przepisy. Ponadto podał, że ostatni autobus z dziećmi odjeżdża o godzinie 15:20 i zgodnie z planem pracy powódka powinna w tym czasie jako wychowawca świetlicy zapewnić opiekę nad uczniami. Na polecenie dyrektora, wicedyrektor K. ułożył plan taki, żeby powódka kończyła lekcje w poniedziałek - czwartek 7:00 – 15:20 a w piątek w okolicach godz.12:00. Zdaniem dyrektora powódka miała prawo do skorzystania z urlopu zdrowotnego i skorzystała. Powódka była nauczycielem świetlicy i miała zapewnić opiekę dzieciom przebywającym na terenie szkoły. Według dyrektora poinformował on powódkę słownie, iż w związku z faktem, że nie miał kompetencji do udzielenia kary nagany z ostrzeżeniem, co może zrobić rzecznik dyscyplinarny, to nie ma mowy o karze, ta kara nie była umieszczona w aktach osobowych powódki. Nie stanowi również dyskryminacji w ocenie dyrektora wyproszenie powódki z posiedzenia rady pedagogicznej, ponieważ w organizacji pracy na przyszły

rok powódka nie była ujęta. Odnośnie odnotowywania frekwencji uczniów w dzienniku, dyrektor pozwanego zeznał, iż była sytuacja, że uczeń był pod wpływem alkoholu i należało zbadać, gdzie ten alkohol spożywał. Powódka stworzyła frekwencję z pamięci o godzinie 14:00 na czystej kartce, a uczeń w obecności babci i policjanta zeznał, że wypił 4 piwa przed rozpoczęciem szkoły i poszedł do świetlicy, potem poszedł ze świetlicy na lekcję i zaczął wymiotować i wówczas dyrektor stwierdził, że ta frekwencja nie była prowadzona na bieżąco. W miejscu gdzie jest temat jest rubryka na osoby obecne i nieobecne, tam się pisze ilość dzieci.

Przesłuchani w sprawie świadkowie E. S. (k.88odw.-89odw.), J. K. (k.89odw.-90), M. K. (1) (k.155odw.-157) oraz B. Ł. (k.157 odw.-158) wskazali, iż notatki służbowe sporządzane przez dyrektora szkoły dotyczyły wszystkich nauczycieli. Ponadto podali, iż powódka nie była odmiennie traktowana od pozostałych nauczycieli przez dyrektora szkoły. Świadek B. Ł. wskazała, iż notatki nie stanowią dokumentacji szkoły. Świadek M. K. (1) zeznał również, że są nauczyciele np. J. L., którzy otrzymali więcej notatek służbowych od powódki. Świadcowie M. L. (k.157-157 odw.), M. O. (k.158odw.) oraz E. S. (k.88odw.-89odw.) wskazywali także na konfliktowy charakter powódki i trudną współpracę z powódką.

Poczynione przez Sąd ustalenia faktyczne wynikają przede wszystkim ze wskazanych powyżej dokumentów, które w toku postępowania sądowego nie były przez strony kwestionowane.

W przekonaniu Sądu brak jest przy tym również jakichkolwiek okoliczności o charakterze obiektywnym, podważających autentyczność tychże dokumentów i wykluczających możliwość poczynienia w oparciu o nie, prawidłowych ustaleń faktycznych.

Ponadto Sąd dał wiarę zeznaniom stron i świadków w zakresie bezsprzecznym z zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

W ocenie Sądu w tym zakresie zeznania te korespondują z zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo wniesione przez W. T. zdaniem Sądu Rejonowego nie zasługuje na uwzględnienie.

Zasada niedyskryminacji w zatrudnieniu została sformułowana

w art. 11³ kp a jej rozwinięcie znalazło się w przepisach rozdziału

II a kp. Zasada ta jest kwalifikowana postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika za względu na niezwiązane

z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście

i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione

w art. 183a §1kp.

Stosownie do art. 11³ k.p. jakakolwiek dyskryminacja

w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności

ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

Dyskryminacją nie jest w świetle powyższej definicji każde nierówne traktowanie jakiejś jednostki lub grupy w porównaniu z innymi, lecz takie, które jest krzywdzące, nieuzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w tej samej sytuacji.

Zgodnie z art. 183a §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 wyżej (§2).

Przy czym 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, zaś dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (art. 18^{3a} §3-4k.p.)

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 (art. 18^{3d}).

W przepisie art. 18^{3b} § 1 k.p. ustawodawca wskazał,

że 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:1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Dyskryminacją zatem nie jest każde nierówne traktowanie pracowników, lecz wyłącznie takie, które ma charakter krzywdzący czy nieuzasadniony. Co więcej, równe traktowanie pracowników we wszystkich sytuacjach oznaczałoby właśnie dyskryminację, gdyż nie uwzględniałoby różnic występujących pomiędzy samymi pracownikami lub okolicznościami, w jakich świadczą oni pracę. Nierówne traktowanie podyktowane innymi względami niż kryteria dyskryminujące, może stanowić naruszenie zasady równości praw pracowników, nie zaś naruszenie zakazu dyskryminacji. Jeżeli jednak pracownicy są nierówno traktowani ze względu na cechy wskazane w art. 18^{3a} kp, mamy wówczas do czynienia z działaniami dyskryminującymi.

Mając na uwadze przytoczone wyżej regulacje należy odnieść się do rozkładu ciężaru dowodowego w sprawach o dyskryminację. Przepis art. 183b § 1k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne, bowiem zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Chcąc się zwolnić od odpowiedzialności, pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Nie oznacza

to jednak całkowitego zwolnienia w postępowaniu sądowym pracownika z obowiązku wykazania okoliczności, które mogą wskazywać na niedozwolone działania pracodawcy w zakresie dyskryminacji. Wydaje się również niewystarczające jedynie samo wskazanie ewentualnych przyczyn dyskryminacji – pracownik winien wskazać fakty uprawdopodobniające jego twierdzenia w tym zakresie. Trzeba przy tym przyjąć, że – tak jak to stwierdzał art. 4 ust. 1 dyrektywy 97/80/WE, będącej wzorcem tej regulacji – osoba, która uznaje się za dyskryminowaną, powinna przedstawić przed sądem fakty, na podstawie których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. Tak też art. 19 obecnie obowiązującej dyrektywy 2006/54/WE. Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy

w postanowieniu z dnia 24.05.2005r., 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 obowiązek przeprowadzenia dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami”. Dodatkowo Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach podniósł, że w celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 183b§ 1k.p., pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać rzeczywistą przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny. A nie tylko przedstawić w pozwie tę ocenę por. wyrok z dnia 9.01.2007r., II PK 180/06, OSNP 2008, nr 3–4, poz. 36, wyrok z dnia 18.04.2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811., wyrok z dnia 2.10.2012r., (...) 82/12, LEX nr 1243029.

Należy zatem przyjąć, że to na powódce ciąży obowiązek przytoczenia takich faktów, które uprawdopodobniałyby, że podejmowane działania przez stronę pozwaną miały w istocie na celu jej dyskryminację z przyczyn, o których mowa w art. 183a k.p.

Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach wskazuje, że zasada niedyskryminacji w stosunkach pracy rozumiana jest jako niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych kryteriów. Za dyskryminację uznaje się bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw pracownika wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na przyjęte kryteria, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej.

W ocenie Sądu w toku postępowania sądowego powódka nie wykazała istnienia cech określonych w kodeksie pracy, jako przyczyny dyskryminacji. Podkreślić przy tym należy, iż zgodnie z obowiązującą linią orzecniczą dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium, które są przykładowo wymienione w art. 11³ kp oraz art. 18^{3a} § 1 kp. Użycie w tych dwóch przepisach zwrotu „w szczególności” znacznie rozszerzyło pojęcie dyskryminacji w prawie polskim w porównaniu z prawem unijnym, w którym wyliczenie niedozwolonych kryteriów ma charakter wyczerpujący. Do tych niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników Sąd Najwyższy zalicza więc – poza kryteriami wprost wymienionymi w art. 11³ kp oraz art. 18^{3a} § 1 kp – okoliczności, które w szczególności nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami (wyrok z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21–22, poz. 311).

W toku postępowania powódka konsekwentnie wskazywała na tożsame okoliczności dyskryminujące powódkę jako pracownika, które były przedmiotem badania Sądu w postępowaniu w sprawie IV P 84/14 z powództwa W. T. przeciwko Publicznemu Gimnazjum w P. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. Wówczas Sąd Rejonowy w Elku wyrokiem z dnia 02 września 2014 r. przywrócił powódkę do pracy z uwagi na brak formalnej likwidacji świetlicy szkolnej. Zatem zastosowana przyczyna wypowiedzenia nie posiadała znamion charakteru dyskryminującego.

Sąd Rejonowy w Elku podziela stanowisko Sądu Najwyższego w powyższej kwestii, iż bez skutecznego wytoczenia powództwa na podstawie kodeksu pracy, podważającego rozwiązanie umowy o pracę, pracownik nie może w żadnym innym postępowaniu powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy jako przesłanki roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w kodeksie cywilnym (zob. uw. 2.2 do art. 58). Przyjęcie tego poglądu w odniesieniu do odszkodowania z art 18 budzi poważne zastrzeżenia. Uzależnia bowiem możliwość dochodzenia tego odszkodowania od zachowania przez pracownika 7- lub 14-dniowego terminu podważenia rozwiązania umowy (art. 264 § 1 i 2), podczas gdy w pozostałych przypadkach dyskryminacji pracownik może dochodzić odszkodowania do upływu 3-letniego okresu przedawnienia roszczenia (art. 291 § 1). Temu pogładowi sprzeciwia się także obowiązek skutecznej implementacji dyrektyw równościowych

co w istotny sposób różni dochodzenie odszkodowania z art. 18^{3d} od dochodzenia dodatkowego odszkodowania za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę, które oparte jest wyłącznie na prawie cywilnym, należącym do krajowego porządku prawnego. Podniesione zastrzeżenia mają szczególne znaczenie w odniesieniu do przyjętej w tym wyroku niedopuszczalności dochodzenia odszkodowania z art. 18^{3d} w razie oddalenia w poprzednim procesie powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy, jeżeli oddalenie nastąpiło z innych przyczyn niż merytoryczna ocena bezzasadności podnoszonego przez pracownika zarzutu braku przyczyny rozwiązania (wyrok z dnia 19.06.2012r., II PK 265/11, OSNP 2013, nr 13-14, poz.151).

Sąd podziela stanowisko powódki, iż sporządzanie tego typu notatek przez dyrektora szkoły nie jest prawidłowym zachowaniem przełożonego. Zgodzić należy się również w tej kwestii z orzecznictwem Sądu Najwyższego, iż sporządzanie takich pism należy uznać za praktykę niedopuszczalną. Prowadzi ona bowiem do obchodzenia regulacji o nakładaniu kar porządkowych (wyrok SN z dnia 23.11.2010 r., I PK 105/10, wyrok SN z dnia 16.06.2011 r., I PK 222/10). Nie budzi zatem wątpliwości, iż tego typu postępowanie dyrektora pozwanej szkoły w stosunku do nauczycieli nie jest prawidłową praktyką. Pracodawca chcąc ukarać swojego pracownika może wykorzystywać tylko katalog kar zawartych w art.108 k.p.. „notatka służbowa” nie mieści się w tym katalogu, przez co takie dokumenty nie mogą być wykorzystywane w celu dyscyplinowania pracowników. Umieszczenie takiej notatki w aktach osobowych pracownika byłoby dla niego karą, nieprzewidzianą przez przepisy prawa. Pracownik nie miałby ani wpływu na treść notatki, ani możliwości sprzeciwienia się jej treści. Oznaczałoby to, że został w pewien sposób ukarany bez możliwości odwołania (którą przewidują przepisy w przypadku kar porządkowych). Dodać również należy, że przy karach porządkowych obowiązują zasady dotyczące przedawnienia karania oraz zatarcia informacji o karze i usunięcia z akt informacji o jej nałożeniu, co z pewnością nie jest stosowane w przypadku „notatek służbowych” dotyczących zachowań pracownika.

Z drugiej strony w niniejszym przypadku wskazać należy,

iż postępowaniu dyrektora w związku z wręczaniem powódce notatek służbowych nie można przypisać cech dyskryminujących. Notatki służbowe otrzymywali wszyscy pracownicy dopuszczający się w ocenie dyrektora konkretnego przewinienia. Taką notatkę otrzymywali zarówno nauczyciele, jak również ksiądz nauczający religii czy w końcu wicedyrektor szkoły. Ponadto nie potwierdziły się zarzuty powódki, jakoby to najczęściej i najwięcej notatek służbowych otrzymała powódka. Świadek M. K. (1) wskazał na konkretnych nauczycieli, którzy otrzymali większą ilość notatek służbowych

niż powódka. Bezspornym jest iż był to ustalony przez dyrektora szkoły sposób dyscyplinowania nauczycieli, pozbawiony zdaniem Sądu podstawy prawnej ale nie skutkujący faktycznym i sankcjami.

Powódka w toku postępowania sądowego nie wskazała istnienia żadnej przyczyny, cechy, czy też właściwości, określonej w kodeksie pracy, jako przyczyna dyskryminacji. Przepisy kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zaś zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Nie stanowi bowiem dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równych praw, wynikającej z art. 11² k.p. Powódka w toku postępowania ograniczała się jedynie do wskazywania kolejnych okoliczności, dowodzących w jej ocenie nierówne traktowanie w zatrudnieniu względem innych pracowników podając np. konieczność pozostawiania dłużej w pracy od pozostałych nauczycieli. Wskazać należy, iż zgodnie z art. 42 ust. 3 ustawy Karta Nauczyciela nauczyciele świetlic szkolnych, zatrudnieni na pełen etat, mają pensum w wysokości 26 godzin. Jednakże ze względu na cel w jakim istnieją świetlice godziny pracy wychowawcy świetlicy różnią się od godzin pracy nauczyciela przedmiotowego. Obowiązkiem bowiem wychowawcy świetlicy jest zapewnienie opieki nad uczniami po skończonych lekcjach lub w trakcie przerwy pomiędzy lekcjami.

Zgromadzony materiał dowodowy nie potwierdził, w związku z tym również żadnych kryteriów dyskryminujących powoływanych przez powódkę tj. wiek, fakt skorzystania z uprawnienia wzięcia urlopu dla poratowania zdrowia, przynależność związkową, oraz ze względu na stopień kwalifikacji zawodowych, a żaden z zebranych w sprawie dowodów nie wskazywał na jego stosowanie wobec powódki, wobec czego roszczenie powódki nie mogło zostać uwzględnione.

Podsumowując, zdaniem Sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala przyjąć, iż pozwany naruszył wobec powódki zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

W konsekwencji Sąd oddalił powództwo w całości, oceniając roszczenia powódki jako bezzasadne (pkt I wyroku).

O kosztach postępowania Sąd orzekł, na podstawie art. 102 kpc.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż zastosowanie art. 102 kpc powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które uzasadniałyby odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (post. SN z 14.1.1974 r., II CZ 223/73, niepubl.).

Artykuł 102 kpc nie konkretyzuje w żaden sposób pojęcia wypadków szczególnie uzasadnionych. Wskazanie w tym przepisie na dopuszczalność odstąpienia od zasady odpowiedzialności za wynik procesu jedynie w wypadkach wyjątkowych ("szczególnie uzasadnionych") wyłącza możliwość stosowania wykładni rozszerzającej. Ocena, czy taki wypadek rzeczywiście zachodzi, pozostawiona została uznaniu sądu. Jak już wspomniano musi ona mieć na względzie całokształt okoliczności sprawy, czyli nie tylko okoliczności związane z przebiegiem procesu, ale również pozostające poza jego obszarem (np. stan majątkowy stron, ich sytuacja życiowa). Kryteria pomocne przy rozstrzygnięciu o istnieniu, czy też nieistnieniu przesłanek zastosowania zasady słuszności wskazane zostały w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie zachodzą szczególne okoliczności uprawniające Sąd do zwolnienia powódki od kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Powód jako pracownik ma prawo dochodzenia swoich roszczeń przed sądem pracy. Za zastosowanie art. 102 kpc przemawia również sytuacja materialna powódki. Niewątpliwie okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z punktu widzenia zasad współżycia społecznego.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd orzekł jak w sentencji.