

Sygn. akt VII P 450/11

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lutego 2011 roku

Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący:	SSR Marta Łopuszyńska
Ławnicy:	Jadwiga Krasowiec, Adam Lada
Protokolant:	st.sekr. Karolina Dąbska

po rozpoznaniu w dniu 7 lutego 2011 roku w L. (...)

na rozprawie sprawy z powództwa I. M. (1)

przeciwko O. P. L. Wojewódzkiej K. w L.

o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z przepisami wypowiedzenia warunków umowy o pracę, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, przywrócenie poprzednich warunków zatrudnienia, odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu i inne

I. zasądza od pozwanego O. P. L. Wojewódzkiej K. w L. na rzecz powódki I. M. (1) kwotę 6360,48 (sześć tysięcy trzysta sześćdziesiąt złotych czterdzieści osiem groszy) z tytułu niezgodnego z przepisami wypowiedzenia warunków umowy o pracę oraz kwotę 303,84 (trzysta trzy złote osiemdziesiąt cztery grosze) z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i tą kwotę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2007 roku do dnia zapłaty;

II. oddala powództwo w pozostałej części;

III. co do żądania przywrócenia poprzednich warunków zatrudnienia umarza postępowanie;

IV. koszty procesu pomiędzy stronami wzajemnie znosi;

V. wyrokowi w pkt I do kwoty 2120,16 (dwa tysiące sto dwadzieścia złotych szesnaście groszy) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności

VI. nakazuje ściągnąć od pozwanego O. P. L. Wojewódzkiej K. w L. na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie) kwotę 333 (trzysta trzydzieści trzy) złote z tytułu nie uiszczonych kosztów sądowych , w pozostałym zakresie nie uiszczone koszty sądowe przejmuje na rachunek Skarbu Państwa.

Sygn. akt VII P 450/11

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 28 lutego 2007 roku powódka I. M. (1) domagała się od pozwanego O. P. L. Wojewódzkiej K. w L. zasądzenia odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia – 5.235 zł - z tytułu wypowiedzenia warunków pracy z naruszeniem przepisów, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 9 do 26 lutego 2007 roku w kwocie 845,65 zł, orzeczenia, że pozwany powierzył powódce na okres 3 miesięcy wykonywanie obowiązków starszego wykładowcy – opiekuna świetlicy środowiskowej, naruszeniem art. 42 § 4 kp, przywrócenia do pracy w okresie wypowiedzenia na poprzednich warunkach, odszkodowania w kwocie 1.872 zł w związku z dyskryminowaniem w zakresie warunków zatrudnienia, wypowiedzania warunków pracy i przekonania polityczne oraz zasądzenia kosztów procesu według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że pozwany pracodawca wypowiedział jej dotychczasowe warunki zatrudnienia ze skutkiem na dzień 31 maja 2007 roku, od dnia 1 czerwca 2007 roku zaproponował obowiązki starszego wychowawcy – opiekun świetlicy środowiskowej i równoważny rozkład czasu pracy. Pozostałe warunki miały pozostać bez zmian. Już od dnia 25 stycznia Komendant M. K. (1) proponował powódce zmianę warunków zatrudnienia w drodze porozumienia stron. Powódka nie wyraziła zgody, więc od dnia 9 lutego 2007 roku powierzono jej w trybie art. 42 § 4 kp, obowiązki starszego wychowawcy – opiekun świetlicy środowiskowej, ustalając pracę w wymiarze 40 godzin tygodniowo od poniedziałku do piątku w godzinach od 10.00 do 18.00, a jednocześnie obniżając przysługujący jej wymiar urlopu wypoczynkowego z 35 do 26 dni. Już w dniu powierzenia nowych obowiązków powódka poinformowała pracodawcę, że nie posiada wymaganych kwalifikacji oraz że stan lokalowy i kadrowy hufca w C. nie spełnia wymogów dla świetlicy środowiskowej i stwarza realne zagrożenie dla wychowanków i pracowników. Wnioski powódki o poprawę warunków nie odniosły skutku, pomimo że kontrole dokonane przez Sanepid i Inspekcję Pracy potwierdziły niespełnienie wymogów do jej funkcjonowania. Polecony powódce do wykonania zakres czynności obejmuje oprócz obowiązków wychowawcy także obowiązki związane z kierowaniem całością działalności świetlicy, co jest niezgodne z przepisami Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 lutego 2004 roku wprowadzające obowiązek ustanowienia kierownika świetlicy środowiskowej. Zakres czynności jest tak rozbudowany, że praktycznie jest nie do wykonania w warunkach (...) w C. i przy jednoosobowej obsłudze świetlicy. W ocenie powódki przyczyna wskazana w wypowiedzeniu nie jest prawdziwa, gdyż od trzech lat istnienia świetlicy nikt nie miał takiego zakresu czynności. Celem powierzenia powódce takich obowiązków jest stworzenie miejsca pracy dla protegowanej Komendanta A. K. (1), której powierzono dotychczasowe obowiązki powódki. Ten pracownik nie ma kwalifikacji do pracy na stanowisku wychowawcy w (...). Ponadto pozwany bezpodstawnie obniżył powódce wymiar urlopu wypoczynkowego z 35 do 26 dni, mimo, że powódce przysługują uprawnienia z Karty Nauczyciela i zasady obowiązują w (...) informacja pozwanego z dnia 1 lutego 2007 roku pkt 3e. Pozwany zawyżył powódce tygodniowy wymiar pracy do 40 godzin zamiast do 26 godzin – Karta Nauczyciela – art. 42 ust. 3 pkt 6. Wobec zawyżenia wymiaru czasu pracy powódka w okresie od 9 do 26 lutego 2007 roku przepracowała 33,6 godzin nadliczbowych, wobec czego przysługuje jej dodatkowe wynagrodzenie w kwocie 845,65 zł (wynagrodzenie miesięczne 1.745 : 104 godziny (norma) x 33,6 + 50 %. Poza ty, zachowanie pracodawcy nosi cechy dyskryminacji i mobbingu

W odpowiedzi na pozew strona pozwana nie uznała powództwa i wносиła o jego oddalenie oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu swego stanowiska wskazała, że powódka była zatrudniona od dnia 15 maja 1995 roku na stanowisku wychowawcy, a później jako starszy wychowawca. Wobec nie przyjęcia przez powódkę nowych warunków pracy, stosunek pracy rozwiązał się z dniem 31 maja 2007 roku. Co do zarzutu dotyczącego naruszenia art. 42 § 4 kp, pozwany podnosił, że od 20 września 2005 roku w zakresie obowiązków powódki znalazły się czynności związane z prowadzeniem świetlicy środowiskowej. Powódka te obowiązki bez jakichkolwiek zastrzeżeń przyjęła i wykonywała je do daty powierzenia jej nowych obowiązków. Była też skierowana przez pracodawcę na kurs doskonalący pracę w świetlicy środowiskowej. Powódka była jedynym pracownikiem w świetlicy, który kurs taki posiadał, więc była najlepiej przygotowana do wykonywania obowiązków starszego wychowawcy – opiekuna świetlicy środowiskowej. Na podstawie art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty – struktury (...) nie są w rozumieniu tej ustawy placówkami opiekuńczo – wychowawczymi. Placówkami tymi są jednostki organizacyjne wymienione w art. 3 pkt 3-5,7 i 10 tej ustawy. (...) jako nie wymienione w tych przepisach (figurują w art. 3 pkt 8) nie są placówką w

rozumieniu tej ustawy. Dlatego do pracowników zatrudnionych w (...) w zakresie wymaganego na danym stanowisku wykształcenia mają zastosowanie przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 lipca 1996 roku w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników (...), a nie przepisy dotyczące wykształcenia wymaganego do zajmowania określonych stanowisk w placówkach oświatowo – wychowawczych, na które to przepisy powołuje się powódka. Do stanowiska zajmowanego przez powódkę – starszego wychowawcy, wymagania w zakresie wykształcenia precyzuje załącznik nr 3 w tabeli stanowisk, szeregowań i wymagań kwalifikacyjnych pracowników Hufca Pracy nr III, pkt 4 na stanowisku starszego wykładowcy H. wymagane jest wykształcenie wyższe oraz 4 lata pracy. Co więcej, świetlica środowiskowa trzy razy w tygodniu już funkcjonowała w godzinach od 10.00 do 18.00. Wyłącznie z uwagi na niewystarczającą obsadę osobową Hufca, praca w każdy dzień po południu nie była możliwa. Zatrudnienie dodatkowej osoby umożliwiło powódce, jako osobie najbardziej do tego predestynowanej, zarówno pod względem wykształcenia, jak i doświadczenia w pracy z młodzieżą, stanowiska starszego wychowawcy opiekuna świetlicy środowiskowej. Co do warunków lokalowych, to warunki te były powódce dobrze znane, w takich warunkach pracowali wszyscy pracownicy Hufca, w tym powódka od 2000 roku i dopiero od momentu powierzenia jej nowych obowiązków, warunki te zaczęły stanowić dla powódki przeszkodę w wykonywaniu obowiązków. Bark przeciwwskazań do prowadzenia w siedzibie Hufca działalności wynikającej z jego zadań potwierdzone zostało przez liczne kontrole zewnętrzne, których skutkiem były wyłącznie zalecenia mające poprawić istniejące warunki. Żaden organ nie wydał orzeczenia o zakazie prowadzenia Hufca. Pracodawca zachował wobec powódki wymogi z art. 42 § 4 kp, gdyż pracodawca miał uzasadnione potrzeby usprawiedliwiające powierzenie powódce na okres 3 miesięcy innych obowiązków, gdyż świetlica środowiskowa spełnia swoje funkcje wówczas, gdy prowadzi działalność poza godzinami zajęć szkolnych, tym bardziej że w tej dzielnicy miasta, jest to jedyna świetlica. Wszystkie powody, które spowodowały powierzenie powódce obowiązków w trybie art. 42 § 4 kp, były także powodami dokonanego powódce wypowiedzenia zmieniającego. Co do żądania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, to nie jest ono zasadne, gdyż powódkę obowiązywał 40 – godzinny tydzień pracy. Nie miały do powódki zastosowania przepisy Karty Nauczyciela, wobec tego, że powódka nie ma wymaganego wykształcenia. Ponadto, nawet pracownicy spełniający wszystkie wymagania z art. 42 ust 3 KN (w świetlicy obowiązuje 26- godzinny tydzień pracy) nie ma zastosowania, gdyż art. ten nie został wymieniony w art. 91b ust. 2a KN. W ocenie pozwanego powódce nie przysługuje zwiększony do 35 dni wymiar urlopu wypoczynkowego, określony w art. 64 ust. 3 KN, dlatego, że musi spełniać wymogi dotyczące wykształcenia określone w art. 9 ust. 1 KN. Komenda Główna zwróciła uwagę na fakt ewentualnej możliwości utraty prawa do zwiększonego wymiaru urlopu w przypadku nieuzupełnienia przez pracowników (...) wykształcenia początkowo w terminie do 1 stycznia 2006 roku, następnie w przedłużonym terminie do dnia 31 grudnia 2006 roku, zaś w stosunku do pracowników, którzy w roku akademickim 2006/2007 są na ostatnim roku studiów, w terminie do dnia 31 grudnia 2007 roku (powódka jest absolwentem AR, ale nie ma wymaganego przepisami prawa wykształcenia pedagogicznego i nie jest na ostatnim roku studiów pedagogicznych. Pozwany poinformował powódkę o konieczności uzupełnienia wykształcenia już we wrześniu 2004 roku. Powódka w wymaganym terminie wykształcenia nie uzupełniła. Dlatego z dniem 31 grudnia 2006 roku utraciła z mocy samego prawa, uprawnienie do podwyższonego wymiaru urlopu wypoczynkowego. O fakcie tym została poinformowana w dniu 5 lutego 2007 roku. Dokonanie przez pracodawcę, mimo braku obowiązku, wypłaty ekwiwalentu w dniu 14 czerwca 2007 roku w kwocie 1.350,89 zł dokonanego od zwiększonego wymiaru urlopu oraz sprostowanie w tej części świadectwa pracy, wynika z tego że informacja o utracie prawa do zwiększonego wymiaru urlopu nie została powódce doręczona przed rozpoczęciem roku kalendarzowego 2007. Co do żądania dotyczącego pozwany wskazał, że powódka w sposób bardzo lakoniczny wskazała na stosowanie wobec niej praktyk dyskryminujących co w żadnym razie nie spełnia wymagań określonych w orzecznictwie. W ocenie pozwanego praktyki takie nie miały miejsca. Wszyscy pracownicy Hufca pracowali w porównywalnych warunkach. Nikt nie utrudnił powódce dostępu do komputera, drukarki czy poczty elektronicznej. W godzinach od 10.00 do 16.00 powódka mogła bez przeszkód z tych urządzeń korzystać. Nie miały też miejsca przypadki jakiegokolwiek nieprzekazywania powódce dokumentów, co więcej to powódka często nie sporządzała dokumentów na czas i nie przekazywała ich przełożonej. Nikt z pracowników Hufca nie stosował wobec powódki praktyk izolujących ją z grupy pracowniczej. To raczej powódka sama, podkreślając fakt posiadania wyższego wykształcenia i swój status społeczny, zachowywała duży dystans do pozostałych pracowników. Unikała wspólnej pracy z kadrą Hufca i zaangażowania się w przedsięwzięcia wymagające większego nakładu pracy. Co do zarzutu dotyczącego dyskryminowania ze względu na przekonania polityczne, to pozwany nie zna przekonania politycznych

powódki, wiedza ta nie jest mu do niczego potrzebna, a sam fakt, że Komendant Hufca Z. P. (1) jest członkiem „ (...)” w żadnym razie nie uprawdopodobnia stosowania w stosunku do powódki praktyk dyskryminujących z uwagi na przekonania polityczne.

W piśmie procesowym z dnia 12 marca 2007 roku powódka uzupełniając braki formalne pozwu doprecyzowała zgłoszone żądania i wskazała, że domaga się odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie warunków pracy oraz odszkodowania z tytułu dyskryminacji (k.9).

W piśmie procesowym datowanym na 4 lipca 2007 roku powódka rozszerzyła powództwo domagając się odprawy wobec rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy w kwocie 5.235 zł oraz w razie nie uwzględnienia żądanej kwoty z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, zasądzenie z tego tytułu kwoty 704,76 zł (k.24). Żądanie odnoszące się do odprawy było popierane przez pełnomocnika powódki na rozprawie (protokół z rozprawy -k.88v)

W piśmie procesowym z dnia 23 lipca 2007 roku pełnomocnik powódki rozszerzył powództwo domagając się zasądzenia na rzecz powódki : - 1.872 zł odszkodowania za stosowanie wobec powódki mobbingu; - 5.000 zł zadośćuczynienia za krzywdy spowodowane mobbingiem. Dodatkowo pełnomocnik podnosił, że aktualna kwota jakiej domaga się z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych to kwota 562,46 zł. Pełnomocnik popierał powództwo w pozostałym zakresie i wskazywał, że domaga się także : - 6.360,48 zł z tytułu odszkodowania za bezpodstawne wypowiedzenie warunków pracy; - 1.872 zł z tytułu odszkodowania z powodu dyskryminacji (k.60-62).

W piśmie procesowym z dnia 26 marca 2010 roku (złożonym po wezwaniu do jednoznacznego sprecyzowania wszystkich dochodzonych roszczeń –zarządzenie k.522) pełnomocnik powódki sprecyzował żądania zawarte w pozwie i wnosił o :

1. orzeczenie, że pozwany wypowiedział warunki pracy z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu stosunku pracy ;
2. zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 kp w wysokości wynikającej z art. 47¹ kp – 6.360,48 zł;
3. zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 341,72 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2007 roku do dnia zapłaty;
4. orzeczenie, że pozwany dokonał powierzenia powódce wykonywania innych obowiązków z naruszeniem art. 42 § 4 kp, gdyż nie wynikało to z potrzeb zakładu pracy a jedynie w celu zwolnienia stanowiska pracy powódki;
5. zasądzenie odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu w kwocie 2.634 zł (dwukrotność miesięcznego wynagrodzenia) na podstawie art. 18³ d i art. 18³d kp;
6. zasądzenie zadośćuczynienia w kwocie 5.000 zł na podstawie art. 445 § 1 kc w zw. z art. 300 kp z uwagi na doznany rozstrój zdrowia spowodowany nierównym traktowaniem oraz nękaniami psychicznymi przez przełożonych i współpracowników (pismo z dnia 26 marca 2010 roku) i także podstawą prawną tego roszczenia jest art. 94³ § 3 kp (pismo pełnomocnika powódki z dnia 16 kwietnia 2010 roku –k.610);

W zakresie żądania dotyczącego przywrócenia powódki do pracy pełnomocnik powódki cofnął pozew i zrzekł się roszczenia (pismo pełnomocnika powódki - k.575-576).

W piśmie procesowym z dnia 12 kwietnia 2010 roku pełnomocnik powódki w zakresie żądania dotyczącego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych popierał powództwo do kwoty 425,34 zł , zgodnie z wyliczeniami dokonanymi przez stronę pozwaną, i wskazywał, że także podstawą prawną żądania dotyczącego zadośćuczynienia w kwocie 5.000 zł jest art. 94³ § 3 kp (pismo –k.610).

Na rozprawie w dniu 7 lutego 2011 roku pełnomocnik powódki popierał powództwo i wnosił o zasądzenie odszkodowania w wysokości 3-krotnego wynagrodzenia za pracę z powodu bezpodstawnego rozwiązania stosunku pracy, zadośćuczynienia z tytułu krzywd stosowanych mobbingiem w kwocie 5.000 zł, odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu w kwocie 1.872 zł, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie ostatnio wskazanej oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego zgodnie ze złożonym zestawieniem (k.850).

Pełnomocnik pozwanego konsekwentnie nie uznawał powództwa i wnosił o jego oddalenie (k.850).

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy ustalił, co następuje:

Powódka I. M. (1) została zatrudniona w K. (...)O. P.y w L. w Delegaturze (...) w C. na podstawie umowy o pracę na czas określony w dniu 15 maja 1995 roku. W okresie do dnia 15 sierpnia 1995 roku powierzono jej stanowisko koordynatora Centrum Pracy. W dniu 16 sierpnia 1995 roku doszło do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony (k.1,3 – akt osobowych powódki części B).

W związku z przeprowadzaną w Centrum (...) w C. reorganizacją zaproponowano powódce od dnia 1 października 1999 roku stanowisko wychowawcy w hufcu pracy (k.18 akt osobowych powódki części B).

W dniu 22 lutego 2001 roku powódka przyjęła do realizacji zakres obowiązków na stanowisku wychowawcy Środowiskowego Hufca Pracy. Zgodnie z powierzonymi powódce obowiązkami, do jej zadań należało min. prowadzenie powierzonej pracy wychowawczej, odpowiadanie za szkolenie ogólne i zawodowe wychowanków w ścisłym kontakcie z nauczycielami i instruktorami nauki zawodu, dbanie o właściwe warunki BHP i socjalno – bytowe wychowanków w miejscu pracy, współpraca z psychologiem, pedagogami szkolnymi, rodzicami lub opiekunami uczestników w zakresie realizacji zadań dydaktyczno – wychowawczych, organizowanie czasu wolnego młodzieży poprzez stwarzanie możliwości uczestnictwa w imprezach sportowych, kulturalnych i turystycznych, prowadzenie dokumentacji związanej z funkcjonowaniem i działalnością hufca oraz wykonywanie innych obowiązków wynikających z potrzeb hufca (zakres obowiązków powódki – k.19 akt osobowych powódki części B).

W dniu 25 czerwca 2006 roku powódka została zapoznana z informacją o warunkach zatrudnienia. Wynika z niej, że powódkę obowiązuje podstawowa norma czasu pracy wynosząca przeciętnie 8 – godzin dziennie w przeciętnie 40 – godzinnym tygodniu pracy, wynagrodzenie jest płatne z dołu, raz w miesiącu, nie później niż do 28 dnia każdego miesiąca, urlop wypoczynkowy przysługuje w wymiarze 35 dni, zaś długość okresu wypowiedzenia wynosi 3 miesiące (informacja – k.33 akt osobowych powódki części B).

Dnia 13 września 2004 roku powódka otrzymała pismo, w którym pracodawca przypominał, że osoby zatrudnione na stanowiskach wychowawców i pedagogów (...) powinny posiadać kwalifikacje wynikające z art. 9 ust.1 pkt 1 KN – posiadać wyższe wykształcenie z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym lub ukończyć zakład kształcenia nauczycieli i podejmuje pracę na stanowisku, do którego są to wystarczające kwalifikacje. Wskazano powódce, że okres do którego w/w pracownicy powinni uzupełnić swoje kwalifikacje Komendant Główny (...) określił na dzień 1 stycznia 2006 roku (pismo-k.34 akt osobowych powódki części B). Okres przejściowy do uzyskania wymaganego wykształcenia został przedłużony do dnia 31 grudnia 2006 roku (pismo Komendanta Głównego z dnia 17 czerwca 2005 roku-k.25). Na mocy zarządzenia Komendanta Głównego (...) z dnia 14 września 2006 roku, wydanego na podstawie § 4 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zadań i organizacji (...) z dnia 30 grudnia 2004 roku, do dnia 31 grudnia 2007 roku został przedłużony okres przejściowy na uzupełnienie wykształcenia wymaganego na stanowiskach wymienionych w zarządzeniu (...) Nr 8/ (...) z dnia 30 maja 2000 roku w sprawie ustalenia stanowisk podlegających ustawie – Karta Nauczyciela, tylko tym pracownikom (...), którzy w roku akademickim 2006/2007 są na ostatnim roku studiów i w kreślonym zarządzeniem terminie zakończą naukę potwierdzoną odpowiednim dyplomem oraz pracownikom merytorycznych jednostek organizacyjnych realizujących zadania na rynku pracy (zarządzenie –k.26).

W decyzji płacowej ustalającej powódce wysokość wynagrodzenia od dnia 1 stycznia 2005 roku wskazano, że powódka zajmuje stanowisko starszego wychowawcy (k.39 akt osobowych powódki części obowiązków).

W dniu 20 września 2005 roku powódka otrzymała zakres obowiązków na stanowisku wychowawcy środowiskowego hufca pracy. Do jej zadań należało min. prowadzenie pracy wychowawczej, odpowiedzialność za szkolenie ogólne i zawodowe wychowanków w ścisłym kontakcie z nauczycielami i instruktorami praktycznej nauki zawodu, dbałość o właściwe warunki bhp i socjalno – bytowe wychowanków w miejscu pracy, zabezpieczenie warunków rozwoju wychowanków zgodnie z ich potrzebami, współpraca z psychologiem, pedagogami szkolnymi, rodzicami lub opiekunami uczestników w zakresie realizacji zadań dydaktyczno – wychowawczych, organizowanie czasu wolnego młodzieży poprzez stwarzanie możliwości uczestnictwa w imprezach sportowych, kulturalnych i turystycznych, prowadzenie dokumentacji związanej z funkcjonowaniem i działalnością hufca, wykonywanie czynności związanych z prowadzeniem świetlicy środowiskowej – prowadzenie pracy wychowawczej w świetlicy, współpraca z instytucjami wspomagającymi świetlicę, zwłaszcza z ośrodkami pomocy społecznej, sądem, poradniami psychologicznymi, prowadzenie pomocy w pokonywaniu trudności szkolnych, prowadzenie dokumentacji związanej z działalnością świetlicy, zabezpieczanie uczestnictwa dzieci i młodzieży w zajęciach sportowo – rekreacyjnych i kulturalno – oświatowych, realizacja pracy środowiskowej z zakresu profilaktyki, terapii, pomocy rodzinie oraz wykonywanie innych obowiązków wynikających z potrzeb hufca (zakres obowiązków powódki – k.42 akt osobowych powódki części B).

W dniu 9 listopada 2006 roku Komendant (...) w C. brała udział w spotkaniu roboczym wraz z kuratorem społecznym i przedstawicielem pracodawców. Osoby uczestniczące w spotkaniu sugerowały, że powinno dojść do przedłużenia godzin funkcjonowania świetlicy w dniach od poniedziałku do piątku do godziny 18.00. wynika to z potrzeb środowiska oraz faktu, że jest to jedyna tego typu placówka w okolicy (notatka –koperta –k.140).

Komendant (...) w C. skierowała do Wojewódzkiego Komendanta (...) w L. pismo datowane na 16 stycznia 2007 roku, w którym wniosowała o przesunięcie powódki ze stanowiska starszego wychowawcy grupy II (...) 3-12 w C. na stanowisko opiekuna świetlicy środowiskowej przy (...). Uzasadniając wniosek, wskazała że powódka jest długoletnim pracownikiem (...) pracującym bezpośrednio z młodzieżą i w związku z posiada doświadczenie. W październiku 2005 roku brała udział w szkoleniu pracowników świetlic środowiskowych. Świetlica środowiskowa powstała na skutek potrzeby środowiska lokalnego i monitu Urzędu Miasta C. – ze względu na otrzymywane dotacje. Wymiar czasu pracy jest zgodny z zapotrzebowaniem środowiska i charakterem placówki, tj. od 10.00 do 18.00. Dotychczasowe zadania powódki zaproponowano przekazać nowemu pracownikowi A. K. (1) (pismo z dnia 16 stycznia 2007 roku –koperta –k.140).

Podobna informacja, jak zwarta w piśmie z dnia 16 stycznia 2007 roku, wpłynęła do Wojewódzkiego Komendanta (...) w dniu 18 stycznia 2007 roku. W kolejnym piśmie, Komendant (...) w C. Z. P. (1) informowała, że w dniu 5 stycznia 2007 roku zostały dokonane zmiany w obsadzie kadrowej hufca. Na stanowisko wychowawcy I grupy wychowawczej powołana została A. K. (1), a dotychczasowy wychowawca tej grupy I. M. (1) przesunięta została na stanowisko pracownika odpowiedzialnego za działalność świetlicy środowiskowej Hufca (pismo –k.49 akt osobowych powódki części B).

W nawiązaniu do wskazanych wyżej pism, w dniu 5 stycznia 2007 roku doszło do protokolarnego przekazania przez powódkę dokumentacji II grupy wychowawczej, nowozatrudnionemu wychowawcy A. K. (1) (protokół –k.85-86).

W dniu 25 stycznia 2007 roku pracodawca przedstawił powódce aneks nr 2 do umowy o pracę z dnia 16 sierpnia 1995 roku zmieniający za porozumieniem stron warunki pracy. Pracodawca proponował powódce zatrudnionej dotychczas na stanowisku starszego wychowawcy w (...) 3-12 w C., z dniem 1 lutego 2007 roku stanowisko starszego wychowawcy – opiekuna świetlicy środowiskowej. Pozostałe warunki łączącej strony umowy o pracę nie ulegały zmianie. Powódka nie wyraziła zgody na podpisanie aneksu, wniosowała o wypowiedzenie warunków pracy (aneks nr 2 – k.50 akt osobowych powódki części B).

Także w dniu 25 stycznia 2007 roku pracodawca przedstawił powódce informację do aneksu nr 2, zawierającą dane o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych. Na mocy art. 29 § 3 kp wskazano, że obowiązująca podstawowa norm czasu pracy to 8 godzin dziennie, norma tygodniowa to przeciętnie 40 – godzin czasu pracy, w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym. Rozkład czasu pracy od poniedziałku do piątku w godzinach od 10.00 do 18.00. Wynagrodzenie jest płatne z dołu, raz w miesiącu, nie później niż 28 dnia każdego miesiąca. Przysługujący urlop wypoczynkowy za rok 2007 przysługuje w wymiarze 26 dni. Długość okresu wypowiedzenia wynosi 3 miesiące. Powódka uczyniła na tym dokumencie następującą adnotację : „odmawiam prośbę o 3-miesięczne wypowiedzenia warunków pracy 25.01.2007”(informacja –k.51 akt osobowych powódki części B).

Podobną adnotację, jak wskazana wyżej, powódka uczyniła na wręczonym jej także w dniu 25 stycznia 2007 roku piśmie – zakres czynności pracownika odpowiedzialnego za działalność świetlicy środowiskowej przy (...) w C..

Dnia 5 lutego 2007 roku powódka zapoznała się z informacją o kwalifikacjach wymaganych od pracowników (...) uprawniających do skorzystania z przywilejów wynikających z Karty Nauczyciela. W ocenie pracodawcy należało być zatrudnionym na stanowisku wychowawcy, pedagoga lub na stanowisku kierowniczym, wykonywać pracę dydaktyczną i wychowawczą co najmniej w połowie obowiązującego czasu pracy i posiadać kwalifikacje wymienione w art. 9 ust.1 pkt 1 KN. Jeżeli pracownik nie spełnił łącznie wyżej określonych warunków nie ma prawa do korzystania z urlopu wypoczynkowego w wymiarze 35 dni (k.53 – akt osobowych powódki części B).

W dniu 6 lutego 2007 roku odbyło się spotkanie kadry hufca, w tym powódki. Poruszone zostały na nim zagadnienia organizacji pracy w odniesieniu do realizowanych zadań. Była omawiana kwestia zakresu obowiązków powódki. Powódka oświadczyła, że zakres obowiązków który otrzymała w dniu 25 stycznia 2007 roku, jej nie odpowiada, że oczekuje innego zakresu. Co do poprzedniego zakresu obowiązków, z data podpisania przez powódkę – 20 września 2005 roku, powódka wskazała, że nie знаła jego treści. W czasie rozmowy na temat zakresu czynności powódka wskazała, że zajęta jest czynnościami związanymi z zakończeniem projektu ES, który zakończył się 25 stycznia 2007 roku. Natomiast z informacji pochodzącej od koordynatora terenowego wynika, że do dnia 6 lutego 2007 roku dokumentacja nadal jest niekompletna (notatka służbowa –k.54 – akt osobowych powódki części B).

W dniu 8 lutego 2007 roku powódka otrzymała czasowe powierzenie innej pracy na podstawie art. 42 § 4 kp. Pracodawca wskazał, że w związku z zaistnieniem szczególnych potrzeb pracodawcy w zakresie organizacji pracy w świetlicy środowiskowej (potrzeba pracy z młodzieżą w świetlicy środowiskowej w godzinach popołudniowych) na mocy powołanego przepisu powierza powódce pracę na stanowisku starszego wychowawcy – opiekuna świetlicy środowiskowej w (...) w C. na okres od 9 lutego 2007 roku do 8 maja 2007 roku w godzinach (10.00 – 18.00) (decyzja pracodawcy –k.55 akt osobowych powódki części B).

Po otrzymaniu wskazanego pisma, powódka jeszcze tego samego dnia poinformowała pracodawcę, że jej zdaniem pomieszczenia i sprzęt znajdujący się w świetlicy hufca nie odpowiadają wymogom przewidzianym dla tego rodzaju placówki oświatowej. Warunki i sprzęt znajdujący się w tych pomieszczeniach stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia wychowanków i opiekuna świetlicy, jak i dla innych osób tam przebywających. Wobec tego, powódka wносиła o sprawdzenie istniejących w świetlicy warunków oraz ich poprawę w razie stwierdzenia nieprawidłowości – przed dopuszczeniem jej do pracy na stanowisku opiekuna tej świetlicy (pismo powódki –k.56 akt osobowych powódki części B).

Powódka kwestionowała decyzję pracodawcy także w piśmie z dnia 16 lutego 2007 roku. Powódka podnosiła, że powierzenie jej pracy we wszystkie dni tygodnia w godzinach od 10.00 do 18.00 nie wynika z potrzeb pracodawcy, gdyż w dwóch dniach tygodnia świetlica jest czynna do godziny 15.30. Powódka wywodziła, że nie ma kwalifikacji wymaganych od wychowawcy świetlicy środowiskowej. Ponadto, wskazywała (...) w C. nie jest przygotowany do prowadzenia tego typu placówki opiekuńczo – wychowawczej (pismo powódki –k.57 akt osobowych powódki części B).

W dniu 19 lutego 2007 roku powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu łączącej strony umowy o pracę w części dotyczącej warunków pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 maja 2007 roku. Przyczyną wypowiedzenia jest potrzeba pracy z młodzieżą w świetlicy środowiskowej w godzinach popołudniowych. Po upływie okresu wypowiedzenia – od dnia 1 czerwca 2007 roku pracodawca proponował powódce w zakresie rodzaju wykonywanej pracy – stanowisko starszego wychowawcy – opiekuna świetlicy środowiskowej, pracę w systemie równoważnego rozkładu czasu pracy. Pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegały zmianie. Powódka uzyskała informację, że jeśli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia tj. do dnia 15 kwietnia 2007 roku nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia tj. z dniem 31 maja 2007 roku (wypowiedzenie zmieniające –k.58 akt osobowych powódki części B).

Przed wręczeniem powódce oświadczenia o wypowiedzeniu, pracodawca poinformował Przewodniczącego (...) L. Wojewódzkiej K. (...) w L. Oddział w Z. o zamiarze wypowiedzenia warunków umowy o pracę, który przyjął informację do wiadomości i nie wniósł zastrzeżeń (k.61 – akt osobowych powódki części B).

W dniu otrzymania wypowiedzenia zmieniającego powódka otrzymała zakres czynności dla pracownika odpowiedzialnego za działalność Świetlicy Środowiskowej przy (...) w C.. Pracodawca określił trzy główne zakresy działań : zadania ogólnie – wychowawcze, zadania w zakresie profilaktyki wychowawczej, zadania w zakresie prowadzenia działalności kulturalnej, rekreacyjnej i sportowej oraz wskazał, że do zadań takiego pracownika należy w szczególności : podejmowanie działań wychowawczych i profilaktycznych wynikających z programu wychowawczego (...) oraz programu profilaktyki w stosunku do uczestników, wspieranie działań wychowawczych i opiekuńczych kadry kierowniczej i nauczycieli wynikających z przyjętych planów wychowawczych, działania na rzecz organizowania opieki i pomocy materialnej dla uczestników znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej i wykonywanie innych obowiązków nie wymienionych wyżej, a wynikających z potrzeb związanych z funkcjonowaniem świetlicy. Aby realizować wymienione wyżej zadania pracownik powinien posiadać roczny plan pracy wynikający z niniejszych wytycznych uwzględniających konkretne potrzeby opiekuńczo – wychowawcze środowiska, zapewniać funkcjonowanie świetlicy środowiskowej w godzinach od 10.00 do 18.00, zapewnić w tygodniowym rozkładzie zajęć możliwość kontaktowania się zarówno z uczestnikami jak i rodzicami, współpracować na bieżąco z komendantem (...), wychowawcami, nauczycielami w rozwiązywaniu pojawiających się problemów opiekuńczo – wychowawczych, składać kwartalną informację do Komendanta (...) na temat trudności wychowawczych występujących wśród uczestników (zakres czynności –k.59 akt osobowych powódki części B).

Powódka w dniu 16 kwietnia złożyła pracodawcy oświadczenie, w którym wskazała, że odmawia przyjęcia nowych warunków pracy (k.62 – akt osobowych powódki części B).

Umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 maja 2007 roku. W wystawionym powódce w dniu 1 czerwca 2007 roku świadectwie pracy pracodawca wskazał, że stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kp (świadectwo pracy - k.2 – akt osobowych powódki części C).

Po otrzymaniu wypowiedzenia zmieniającego powódce polecono prowadzenie i systematyczne wypełnianie miesięcznej książki meldunków pracy świetlicy (polecenie służbowe, instrukcja prowadzenia – koperta –k.23).

W ostatnim okresie zatrudnienia powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich. Ostatnio od 29 stycznia do 2 lutego 2007 roku i od 27 lutego 2007 roku nieprzerwanie do 31 maja 2007 roku (wykaz zwolnień lekarskich – karta nienumerowana akt osobowych powódki części C). Jedynie zwolnienie lekarskie obejmujące okres od 29 stycznia 2007 roku do 2 lutego 2007 roku było zwolnieniem wystawionym przez lekarza rodzinnego, pozostałe zwolnienia lekarskie pochodzą od lekarza psychiatry (k.69-70).

Poza powódką w Ś. P.w C. byli zatrudnieni : L. G. (1), A. K. (1), J. B. (1) i na stanowisku Komendanta Z. P..

Z. P. (1) ukończyła technikum zawodowe w zawodzie technik rolnik. W 1989 roku ukończyła ponadto kurs pedagogiczny dla kadry (...) zorganizowany przez placówkę (...) w L. (k.34,35). Jest zatrudniona u pozwanego od 1986 roku, od kilkunastu lat pełni funkcję Komendanta (zeznania świadka Z. P. –k.89).

J. B. (1) z wykształcenia jest technikiem sztuk plastycznych. W roku 2002 odbył kurs pedagogiczny dla czynnych zawodowo nauczycieli w wymiarze 270 godzin i uzyskał kwalifikacje do pracy pedagogicznej w szkole lub placówce oświatowo – wychowawczej. W roku akademickim 2006/2007 był studentem IV roku studiów zaocznych I stopnia – wyższe zawodowe na kierunku – socjologia (39-42).

L. G. (2) jest z wykształcenia technikiem ekonomistą (k.45). Uzupełnia swoje wykształcenie poprzez odbywanie kursu pedagogicznego (zeznania świadka L. G. –k.149).

A. K. (1) jest z zawodu technikiem geodetą (k.48).

J. B. (1), L. G. (2) i A. K. (1) są zatrudnieni na podstawie umów o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach wychowawcy. A. K. (1) posiada najkrótszy staż pracy, jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę z dnia 4 stycznia 2007 roku. Została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (umowa o pracę –k.50).

Zakresy obowiązków wszystkich wychowawców są podobne. Należy do nich min. prowadzenie pracy wychowawczej zgodnie z regułami wynikającymi z zasad procesu wychowania, odpowiadanie za szkolenie ogólne i zawodowe wychowanków, kształtowanie cech świadomej dyscypliny ogólnej i dyscypliny pracy, dbanie o właściwe warunki BHP i socjalno – bytowe wychowanków w miejscu pracy, współpraca z psychologami, pedagogami i rodzicami, organizowanie czasu wolnego młodzieży oraz wykonywanie innych obowiązków wynikających z potrzeb hufca (zakresy obowiązków –k.43,46,49).

Pracą Ś. P. w C. kieruje Komendant Z. P. (1). (zakres obowiązków –k.36-37).

Wynagrodzenie pracowników (...) w C. ustalane było na podstawie rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 lipca 1996 roku w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników (...). Zgodnie z zawartymi tam przepisami wynagrodzenie zasadnicze w grupie XV dla Komendanta Z. P. (1) wynosiło 1.580 zł, zaś dodatek funkcyjny – 150 zł. Wychowawcy mieli wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.320 zł, a dodatek funkcyjny w kwocie 125 zł. Taki stan istniał od dnia 1 stycznia 2006 roku. (k.38,44,47). Od 1 stycznia 2007 roku nowozatrudniona A. K. (1) otrzymała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.400 zł, zaś dodatek funkcyjny w kwocie 100 zł (k.50).

W ostatnim okresie zatrudnienia wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 1.350 zł, zaś dodatek funkcyjny – 125 zł.

Pracownicy pozwanego byli uprawnieni do otrzymywania premii i nagród. O przyznanie premii kwartalnych wnioskowała Komendant Z. P. (1). W 2006 roku jej wnioski w stosunku do podległych pracowników były takie same, zawsze wnioskowała o przyznanie 100 % premii. W 2007 roku sytuacja uległa zmianie, wnioski przełożonej, nie obejmowały powódki, która przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, a pozostali pracownicy pełnili jej obowiązki. Wobec tego wartości wnioskowanych premii było stosunkowo wyższe, po 130 % dla każdego z pozostałych pracowników. Poza tym, w 2006 roku wysokość była przyznawana w jednakowej wysokości dla wszystkich pracowników zatrudnionych w charakterze wychowawcy. Jedynie wyższe premie uzyskiwała Komendant Z. P. (1). W październiku 2006 roku Komendant Główny przyznał jednorazową nagrodę roczną. Powódka otrzymała z tego tytułu kwotę 500 zł, J. B. (1) 700 zł, a Z. P. (1) 600 zł (k.51-58).

Do końca zatrudnienia powódka miała ustalony wymiar urlopu wypoczynkowego na 35 dni (np. pismo z dnia 28 czerwca 2007 roku – koperta k.140).

Świetlica środowiskowa (...) w C. była dostępna dla uczestników od poniedziałku do piątku. Z reguły w poniedziałki, środy i czwartki była czynna do godziny 18.00, zaś we wtorki i piątki do godziny 15.30. W styczniu i lutym 2007 roku wychowawcy w osobach powódki, L. G. (4) i I. B. (1) pełnili dyżury do godziny 18.00 w wybrane dni. W czasie późniejszej nieobecności powódki spowodowanej zwolnieniem, jej dyżury były pełnione przez wszystkich wychowawców, w tym przez nowozatrudnioną A. K. (1) (k.6, harmonogramy – k.552-553). Po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę nie było zmian w tym zakresie. Świetlica w wybrane dni była dostępna dla uczestników do godziny 18.00, a w inne dni do 15.45. Pracowali w niej wskazani wyżej wychowawcy wraz z komendant Z. P. (1) (harmonogramy – k.554-555, 567,569, zeznania świadków I. B., A. K., L. G.). Powyższe wskazuje, że pracodawca nie dostosował godzin pracy świetlicy do wprowadzonego w lutym 2007 roku regulaminu funkcjonowania świetlicy środowiskowej, który przewidywał, że świetlica jest czynna od poniedziałku do piątku w godzinach od 10.00 do 18.00 (regulamin – k.564-566). W czasie zatrudnienia powódki nie było indywidualnych harmonogramów czasu pracy dla poszczególnych pracowników. Powódka, ani inni wychowawcy nie pracowali w równoważnym systemie czasu pracy (zeznania świadka I. M.).

Budynek przeznaczony na świetlicę środowiskową znajduje się w C. przy ulicy (...). Do bezpośredniej pracy wychowawców i komendanta oddane były dwa pomieszczenia biurowe. Jedno z nich mniejsze, zajmowała Z. P. (1). Biurka wraz z trzema stanowiskami komputerowymi, telefonem i dostępem do Internetu były w pokoju większym przeznaczonym dla wychowawców. Tam także pracowała powódka. Były dwa telefony z przenośnymi słuchawkami, po jednym w każdym z pokoi. Pomieszczenie biuro zaopatrzone było także w drukarkę. Powódka miała dostęp do komputerów, drukarki, Internetu i telefonu (zeznania świadków Z. P., I. G., I. B. i A. K.).

Przed rozwiązaniem umowy o pracę łączącej strony, w lutym 2007 roku powódka zawiadomiła Komendanta Wojewódzkiego – w tym czasie M. K. (1) o stosowaniu wobec niej mobbingu i utrudnianiu wykonywania obowiązków służbowych.

W dniu 12 lutego 2007 roku Państwowy Powiatowy Inspektor Sanitarny w C. przeprowadził kontrolę dotyczącą stanu sanitarnego w (...). Zgodnie z wyrażoną opinią według organu kontrolującego, (...) podlegają ustawie o systemie oświaty – art. 2 pkt 8 ustawy- dlatego w (...) powinny być zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki wychowania i opieki. Działalność jest prowadzona w budynku nieprzystosowanym do tego typu działalności. Stwierdzono min. brak wentylacji grawitacyjnej w części pomieszczeń, szatni do pozostawienia odzieży wierzchniej, niezadowolający stan pomieszczeń siłowni zlokalizowanej w podpiwniczeniu budynku, zniszczone schody wejściowe, oraz jedno pomieszczenie sanitarne, z którego korzystają pracownicy i młodzież. Ponadto, stwierdzono wielokrotne wykorzystywanie naczyń jednorazowego użytku i brak warunków do dezynfekcji naczyń stołowych wielokrotnego użycia. Stwierdzone nieprawidłowości nie były rażące, dlatego nie nałożono mandatów karnych ani nie wydano decyzji do usunięcia stwierdzonych uchybień w trybie natychmiastowym (protokół – koperta –k.23, zeznania świadków E. K. –k.90-90v, M. S. –k.145-146).

Państwowa Inspekcja Pracy – Oddział w C. przeprowadziła kontrolę w dniach 23 i 26 lutego 2007 roku. Po czynnościach kontrolnych wydano nakaz i nakazano pozwanemu dokonać oceny i udokumentować ryzyko zawodowe występujące przy wykonywaniu pracy na stanowisku opiekuna świetlicy środowiskowej, doprowadzić schody prowadzące do budynku do stanu technicznego zgodnego z wymogami bhp w zakresie wyrównania powierzchni schodów poprzez zlikwidowanie ubytków i popękanych płytek, potwierdzenie pomiarami zgodności z wymogami polskich norm parametrów oświetlenia na stanowiskach pracy w pomieszczeniach (...) w tym pokoju nauczycieli i świetlicy, gdzie eksploatowane są komputery z monitorami ekranowymi, opracowanie i dostarczenie do stałego korzystania instrukcji bhp przy obsłudze kotła c.o, wykonanie badań potwierdzających ochronę przed skutkami dotyku bezpośredniego instalacji eksploatowanych w pomieszczeniach, urządzenie stanowiska pracy dla nauczycieli przy komputerze wyposażonym w monitor ekranowy (nakaz z dnia 28 lutego 2007 roku –koperta –k.140). W wydanym, także w dacie 28 lutego 2007 roku, wystąpieniu PIP wnosila o przestrzeganie regulaminu pracy określającego godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy dla pracowników zatrudnionych w podstawowym systemie czasu pracy. Wskazano, że dla pracownika I. M. (1) niezgodnie z regulaminem pracy powierzono w okresie od dnia 9

lutego 2007 roku na okres 3 miesięcy, pracę w godzinach od 10.00 do 18.00, a nie od 7.45 do 15.45 (wystąpienie – koperta –k.140, zeznania świadka J. Ł. –k.90v-91).

Komenda Miejska Państwowej Straży Pożarnej w C. po przeprowadzonej w dniu 13 marca 2007 roku kontroli budynku (...) w C. przy ulicy (...) poinformowała Komendanta (...) w L. o stwierdzonych nieprawidłowościach. Wskazano na brak możliwości otwarcia krat w oknach, który może uniemożliwić ewakuację ludzi z pomieszczeń położonych poniżej poziomu terenu, w przypadku odcięcia przez pożar lub inne zdarzenie dróg ewakuacyjnych. Poleciała podjęcie czynności mających na celu poprawę istniejącego stanu rzeczy i pisemną informację na temat podjętych przedsięwzięć (pismo z dnia 15 marca 2007 roku – koperta –k.140). W dniu 15 marca 2007 roku została wydana decyzja, na podstawie której pozwany został zobowiązany min. do ponowienia okresowej kontroli stanu technicznego sprawności przewodów kominowych (decyzja –k.155-156, protokół –k.157-160).

Pomimo stwierdzonych w czasie wyżej wymienionych kontroli nieprawidłowości nie można stwierdzić, że w okresie od 8 lutego 2007 roku do 31 maja 2007 roku przebywanie w placówce środowiskowego hufca pracy w C. przy ulicy kolejowej powodowało bezpośrednio niebezpieczeństwo dla życia i zdrowia obecnych osób. Występujące ogólne warunki lokalowe odpowiadały minimalnym wymaganiom w tym zakresie. Jedyne zagrożenie, będące zagrożeniem pośrednim, związane było z nierówną wysokością schodów, mogącą powodować potknięcia (opinie biegłego – k.252,415).

W dniu 29 marca 2007 roku powódka złożyła skargę do Komendy Głównej (...), w której wskazała min. na zjawisko mobbingu, fałszowanie podpisów na listach obecności uczestników żywionych w ramach jednego z programów, nieprawidłowości w rekrutacji pracowników i kadry wychowawczej na organizowane wycieczki, przywłaszczenie przez Komendanta (...) niepełnowartościowych materiałów budowlanych, czerpanie osobistych korzyści przez niego z wynajmu garaży, zatrudnienie pracowników bez wymaganych kwalifikacji. Na skutek wniesionej skargi przeprowadzona została w kwietniu 2007 roku kontrola interwencyjna. W ramach podjętych czynności kontrolnych potwierdzono część zarzutów wskazanych przez powódkę : nieprawidłowości przy rekrutacji uczestników biorących udział w przedsięwzięciach realizowanych przez placówkę oraz nieprawidłowości związane z wynajmowaniem garaży. Wobec wyników kontroli, przedstawiono pozwanemu do realizacji zalecenia pokontrolne (protokół z kontroli z dnia 1 czerwca 2007 roku –koperta –k.23).

W czasie zatrudnienia powódki Komendant Z. P. (1) była członkiem „ (...)” (zeznania świadka Z. P. –k.89v). Poza nią, żaden inny pracownik (...) w C. nie należał do (...) (zeznania świadków : J. B. –k.149, I. G. –k.149, A. K. – k.90). Członkiem (...) był także M. K. (1), ówczesny Komendant Wojewódzki (...). W wyborach samorządowych, jakie odbyły się na jesieni 2006 roku kandydował na stanowisko burmistrza R. z komitetu wyborczego J. S.. Z tego samego komitetu kandydował T. K., osoba bezpartyjna – mąż A. K. (1) (k.589).

W okresie od 1 września 2006 roku do 31 maja 2007 roku we wszystkich jednostkach organizacyjnych (...) na obszarze województwa (...) zostało zatrudnionych 39 osób. W tym samym okresie czasu ustały stosunki pracy z 26 osobami (zestawienia –k.154,167-171).

Powódka I. M. (1) ukończyła w 1980 roku A. R. w L. w zakresie zootechniki. Przed podjęciem zatrudnienia u pozwanego, w 1987 roku powódka ukończyła kurs pedagogiczny – 50 godzin, w tym 30 godzin to zajęcia praktyczne. Kurs był organizowany w okresie od 7 stycznia 1987 roku do 5 kwietnia 1987 roku przez Zakład (...) w L. Ośrodek (...) w C.. Po zdaniu egzaminu końcowego powódka uzyskała świadectwo posiadania przygotowania pedagogicznego do pracy w charakterze wykładowcy i instruktora praktycznej nauki zawodu (świadectwo z dnia 27 kwietnia 1987 roku –k.13 akt osobowych powódki części B, zeznania świadka I. M. (3) –k.144). W trakcie zatrudnienia powódka ukończyła kurs 20 godzinny kurs zajęć teoretycznych i ćwiczeń praktycznych w zakresie formy pracy twórczej o walorach profilaktycznych i resocjalizacyjnych w świetlicach środowiskowych, terapeutycznych i (...) (zaświadczenie z dnia 21 października 2005 roku –k.43 akt osobowych powódki części B).

Ostatnie średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.120,16 zł brutto(zaświadczenie złożone przez pozwanego –k.21).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody w postaci dokumentów złożonych do akt sprawy niniejszej i akt osobowych powódki, a także w oparciu o zeznania przesłuchanych świadków : Z. P. (1) (k.89-90v,733-738), A. K. (1) (k.90), E. K. (k.90-90v), J. Ł. (k.90v-91), I. M. (3) (k.143-145), M. S. (k.145-146), I. B. (1) (k.146-148,149,495-495v,658-660), L. G. (5) (k.148-149,656v-658), M. L. (k.179-180), J. B. (3) (k.660-662), W. W. (k.662-662v), M. K. (1) (k.766v-769), z zeznań powódki I. M. (1) (k.29v,626v-627v,849v).

A także w oparciu o opinie biegłych : z zakresu (...) (k.187-188, 216v-217), z zakresu budownictwa lądowego i (...) (k.230-266, 339-341), opinia uzupełniająca do opinii tegoż biegłego (k.397-465), opinie biegłego lekarza psychiatry E. L. i biegłego psychologa klinicznego B. B. (k.814-817, 848v-849v).

Sąd uznał za wiarygodne dowody w postaci dokumentów, gdyż brak było podstaw, aby odmówić im wiary, zresztą żadna ze stron ich nie kwestionowała.

Sąd zasadniczo obdarzył atrybutem wiarygodności zeznania świadków Z. P. (1), I. B. (1), A. K. (1), L. G. (4) i M. K. (2). Na podstawie wypowiedzi procesowych tychże osób można było ustalić min. sposób funkcjonowania świetlicy środowiskowej, charakter pracy wychowawców, w tym powódki, warunki stworzone przez pracodawcę do wykonywania pracy oraz stosunki, jakie panowały w czasie zatrudnienia powódki, jej zachowania i relacje z innymi pracownikami. Ponadto, przełożeni powódki wskazywali na motywy podejmowanych co do powódki decyzji związanych z zatrudnieniem. Co istotne, wypowiedzi tychże osób zgodnie wskazują, że dopiero od czasu proponowanych powódce zmian, powódka zaczęła przejawiać zachowania, które wcześniej nie miały miejsca. Wcześniej bowiem współpraca z powódką układała się poprawnie. Co prawda Z. P. (1) miała zastrzeżenia do pracy powódki, ale nie rodziło to konfliktów. W istotnym dla sprawy zakresie zeznania te korespondują z ustalonym przez Sąd stanem faktycznym albowiem w tej części są one wzajemnie zgodne, potwierdzają się i uzupełniają a w zestawieniu z dowodami z dokumentów tworzą logiczną całość. Podobnie należy ocenić zeznania świadków I. M. (3), M. L. i J. B. (3).

Nie są natomiast wiarygodne zeznania powódki co do sumiennego wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych, dyskryminowania powódki, izolowania z grupy pozostałych pracowników, celowego utrudniania wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych, czy też dyskryminowania ze względu na inne przekonania polityczne. Takie twierdzenia nie znajdują oparcia w zebranych dowodach. Wręcz przeciwnie, można odnieść wrażenie, że powódka będąc w zmienionej decyzjami pracodawcy sytuacji pracowniczej, dążyła do konfrontacji.

Wiarygodne są zeznania świadków E. K., J. Ł. i M. S., gdyż znajdują oparcie w dowodach w postaci dokumentów – protokołach z kontroli, w których świadkowie ci przeprowadzali czynności sprawdzające i kontrolne. Należy obdarzyć wiarą także zeznania złożone przez świadka W. W., jednakże jego zeznania nie były zbyt istotne dla poczynionych ustaleń, wobec tego, że od wielu lat nie współpracował z powódką. Był świadkiem jednego zdarzenia, które świadczyło o konflikcie powódki z J. B. (3).

W pełni zasługują na wiarę dowody w postaci opinii biegłego K. I.. Wbrew zarzutom pełnomocnika powódki biegły w sposób rzetelny opracował opinię. Wnioski końcowe poprzedzone były wnikliwą i wyczerpującą oceną przedmiotu poddanego badaniu biegłego. Wnioski te mają oparcie w zgromadzonych dowodach i przeprowadzonych przez biegłego czynnościach. Są logiczne i wypływają z rzetelnego opracowania tematu poddanego analizie. Opinia sporządzona przez biegłego S. nie była poprzedzona tak wnikliwym opracowaniem, jednakże wobec tego, że jej wnioski końcowe odpowiadają co do istotny wnioskowi biegłego I., także tej opinii nie odmówić wiary.

Nie można zakwestionować opinii wydanej przez biegłego lekarza psychiatrę i biegłego psychologa. Zostały bowiem sporządzone przez osoby uprawnione, po zapoznaniu się aktami sprawy i badaniu powódki. Dowody te są w ocenie Sądu rzetelne i fachowe. Podniesione przez pełnomocnika powódki nieścisłości, zostały wyjaśnione przez biegłe na

rozprawie. Nie można natomiast zgodzić się z zarzutami pełnomocnika powódki, że biegłe nie wzięły pod uwagę wszystkich okoliczności związanych z życiem i postępowaniem powódki, gdyż zakres przedstawiony w opiniach jest w ocenie Sądu wystarczający dla oceny zasadności żądań jakie z tego tytułu podnosi powódka.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy zważył, co następuje:

W ocenie Sądu wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego uprawniają do stwierdzenia, że powództwo jest zasadne, ale jedynie w części.

Powódka w toku niniejszego postępowania składała przez swojego pełnomocnika liczne pisma procesowe, w których zgłoszone roszczenia ulegały zmianom. Znamienne jest zwłaszcza stanowisko strony powodowej odnośnie żądania dotyczącego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. To żądanie, było wielokrotnie zmieniane. Wreszcie, po wyliczeniach dokonanych przez pracodawcę, strona powoda akceptując wyliczenia, pozostała ostatecznie przy kwocie 425,34 zł (protokół ostatniej rozprawy, pismo procesowe pełnomocnika powódki z dnia 12 kwietnia 2010 roku – k.610, 850). Niewątpliwie, brak konsekwencji w prezentacji żądań, ich częste zmiany i modyfikacje wprowadzały, jak zauważył pełnomocnik pozwanego chaos. Ostatecznie, po przeprowadzonej analizie złożonych pism procesowych i wobec stanowiska zaprezentowanego przez pełnomocnika powódki na rozprawie w dniu 7 lutego 2011 roku, stanowiska, które odnosi się nie do wszystkich wcześniej zgłaszanych roszczeń (tylko jedno roszczenie w toku procesu zostało cofnięte ze skutkiem prawnym) należy uznać, że powódka domagała się :

1. zasądzenia odszkodowania w wysokości 3-krotnego wynagrodzenia za pracę z powodu bezpodstawnego rozwiązania stosunku pracy;
2. zadośćuczynienia z tytułu krzywd stosowanych mobbingiem w kwocie 5.000 zł;
3. odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu w kwocie 1.872 zł (stanowisko pełnomocnika powódki wyrażone na rozprawie w dniu 7 lutego 2011r), zaś w kwocie 2.634 zł – pismo z dnia 26 marca 2010 r.);
4. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 425,34 zł;
5. orzeczenia, że pozwany wypowiedział warunki pracy z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu stosunku pracy ;
6. orzeczenia, że pozwany dokonał powierzenia powódce wykonywania innych obowiązków z naruszeniem art. 42 § 4 kp, gdyż nie wynikało to z potrzeb zakładu pracy a jedynie w celu zwolnienia stanowiska pracy powódki;
7. zasądzenia zadośćuczynienia w kwocie 5.000 zł na podstawie art. 445 § 1 kc w zw. z art. 300 kp z uwagi na doznany rozstrój zdrowia spowodowany nierównym traktowaniem oraz nękaniami psychicznymi przez przełożonych i współpracowników oraz także na podstawie art. 94³ § 3 kp;
8. zasądzenia odpłaty w kwocie trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki (pismo pełnomocnika powódki z dnia 4 lipca 2007 roku, także popierane na rozprawie –k.88v).
9. zasądzenia odszkodowania z tytułu mobbingu w kwocie 1.872 zł (pismo z dnia 23 lipca 2007 roku –k.60-62);

Żądania wskazane w pkt 1 - 4 były żądaniami, które pełnomocnik powódki popierał na rozprawie w dniu 7 lutego 2011 roku.

W zakresie żądania dotyczącego przywrócenia powódki do pracy pełnomocnik powódki cofnął pozew i zrzekł się roszczenia (k.575-576).

Pozostałe roszczenie, na jakie pełnomocnik powódki nie powoływał się na rozprawie w dniu 7 lutego 2011 roku, a które nie zostały cofnięte przez stronę powodową ze skutkiem prawnym, także były przedmiotem oceny w niniejszym postępowaniu (żądania wskazane w pkt 5-9).

O. P. są jednostką budżetową, nad którą nadzór sprawuje minister właściwy do spraw pracy. Odnoszą się do nich regulacje zawarte w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wykonują zadania państwa w zakresie zatrudniania oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, a także zadania w zakresie jej kształcenia i wychowania. Jednakże w zakresie kształcenia i wychowania uczestników podlegają unormowaniom ustawy o systemie oświaty, która w art. 2 wskazuje jakie placówki i w jakim zakresie obejmuje system oświaty. Ustawa o systemie oświaty reguluje więc działalność (...) jedynie w takim zakresie, w jakim pełnią one funkcje edukacyjne, a więc wspomagają proces nauki i wychowania młodzieży pozostającej pod ich opieką.

Pozwany O. P. L. Wojewódzkiej K. jest jednostką podległą Komendzie Głównej (...). Na podstawie zarządzenia z dnia 15 kwietnia 2004 roku Komendanta Głównego (...) w sprawie struktury organizacyjnej wojewódzkich komend wprowadzono strukturę organizacyjną wraz z etatyzacją. Wyróżniono w strukturze : wojewódzkie komendy określonych typów, centra edukacji i pracy z młodzieżą, ośrodki szkolenia i wychowania, hufce pracy, środowiskowe hufce pracy i środowiskowe hufce pracy nowego typu. Pracą środowiskowego hufca pracy kieruje komendant. W ramach struktury pozostają wychowawcy w grupach wychowawczych, kierownik świetlicy środowiskowej, doradca zawodowy, psycholog i pedagog (załącznik nr 5). W środowiskowym hufcu pracy nowego typu przewidziano podobną strukturę. Jednakże wprowadzono warsztaty szkoleniowo – produkcyjne wraz z kierownikiem i instruktorami praktycznej nauki zawodu, pracownika administracyjno – gospodarczego, intendenta oraz w zależności od wysokiej liczby uczestników, także zastępcę komendanta (zarządzenie wraz z załącznikami –k.538-551).

Na terenie C. w strukturach pozwanego działu środowiskowy hufiec pracy – 3-12. Od kilkunastu lat kieruje nim komendant Z. P. (1). Znajduje się w budynku przy ulicy (...) w C..

W lutym 2007 roku został opracowany regulamin funkcjonowania świetlicy środowiskowej przy środowiskowym hufcu pracy 3-12 (...).

Kolejność dokonywania oceny roszczeń będących przedmiotem niniejszego postępowania zostanie przedstawiona, z uwagi na kolejność decyzji podejmowanych przez pozwanego, a związanych z zatrudnieniem powódki.

Wobec tego, na początku zostanie poddane ocenie żądanie sformułowane przez pełnomocnika powódki, jako żądanie orzeczenia, że pozwany dokonał powierzenia powódce wykonywania innych obowiązków z naruszeniem art. 42 § 4 kp, gdyż nie wynikało to z potrzeb zakładu pracy a jedynie w celu zwolnienia stanowiska pracy powódki – żądanie oznaczone w rozważaniach pkt 6.

Zgodnie z art. 42 § 4 kp wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Decyzja taka została podjęta w stosunku do osoby powódki w dniu 9 lutego 2007 roku. Powódka po otrzymaniu oświadczenia pracodawcy, wyraziła brak akceptacji w stosunku do podjętej decyzji i podjęła działania wskazane w poczynionych ustaleniach. Zamierzenie pracodawcy nie zostało zrealizowane. Już w dniu 19 lutego 2007 roku pracodawca wręczył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków zatrudnienia. W następstwie zachowania powódki, pracodawca nie zdecydował się na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, wypowiedzenie umowy o pracę, czy też podjęcie innych decyzji mających na celu zdyscyplinowanie pracownika. Co więcej, powołana wyżej regulacja prawna nie rodzi po stronie pracownika konkretnych roszczeń. Ewentualne roszczenia (o przywrócenie do pracy, przywrócenie dotychczasowych warunków zatrudnienia, czy o odszkodowanie) mogą powstać w sytuacji, w której pracownik odmawia wykonywania powierzonej mu w trybie art. 42 § 4 kp pracy, a pracodawca w następstwie takiego zachowania, decyduje się np. na rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, czy też rozwiązanie za wypowiedzeniem. Taka sytuacja w sprawie niniejszej nie występuje. Pracodawca zdecydował się na zmianę za wypowiedzeniem dotychczasowych warunków zatrudnienia, co zostało

zakwestionowane przez powódkę w niniejszym postępowaniu w formie żądania odszkodowania za niezgodne z przepisami wypowiedzenie dotychczasowych warunków zatrudnienia. To żądanie, będzie podstawą oceny w dalszej części. Wracając zaś do wywodzonego z zastosowania przez pracodawcę art. 42 § 4 kp, należy zauważyć, że jedyną jego podstawą prawną może być art. 189 kpc w zw. z art. 300 kp, chociaż pełnomocnik powódki takiej podstawy nie powołał.

W myśl zaś art. 189 kpc powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Z powołanego przepisu nie wynika żadne ograniczenie w wytaczaniu powództwa o ustalenie istnienia stosunku prawnego, poza interesem prawnym w żądaniu tego rodzaju. Nie ma interesu prawnego ten, kto może skorzystać równocześnie z innej istniejącej formy obrony swoich praw. Jakkolwiek przyjmuje się niemal powszechnie, że możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego wyklucza istnienie interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku, to pogładowi temu należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. W szczególności decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego. Art.189 kpc nie ma przy tym charakteru wyłącznie prewencyjnego (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2001 roku, I PKN 333/00, OSNAPiUS 2003/1/12).

Mając na uwadze wszystko powyższe, należy uznać, że powódka I. M. (1) nie miała interesu prawnego w wystąpieniu z takim żądaniem. Dlatego żądanie to, wobec braku istnienia interesu prawnego zostało oddalone.

Powódka w następstwie otrzymania oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków zatrudnienia wystąpiła do Sądu z odwołaniem, kierując do tej decyzji pracodawcy dwa roszczenia : orzeczenie, że pracodawca wypowiedział warunki pracy z naruszeniem przepisów dotyczących wypowiedzania umów (żądanie oznaczone pkt 5) i dodatkowo odszkodowanie z tytułu bezpodstawnego rozwiązania stosunku pracy (żądanie oznaczone pkt 1).

Łącząca strony umowa o pracę została rozwiązana z dniem 31 maja 2007 roku, wobec tego, że powódka nie przyjęła zaproponowanych jej warunków zatrudnienia. Pracodawca złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków zatrudnienia i do takiego wypowiedzenia stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę (art. 42 § 1 k.p.), w tym przepisy o ochronie pracownika. W nauce prawa pracy zauważono przy tym, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy można uznać „za wypowiedzenie warunkowe, które doprowadza do skutku ustania stosunku pracy tylko w razie odrzucenia propozycji nowych warunków” (W. Muszalski [w] W. Muszalski [red.] i inni, Kodeks pracy. Komentarz, C.H.Beck, warszawa 2005, str. 113). Takie rozumienie tej instytucji oznacza, że w przypadku gdy – jak w niniejszej sprawie – nowa propozycja została odrzucona i doszło do rozwiązania stosunku pracy to owo „odpowiednie stosowanie” przepisów o wypowiedzeniu oznacza w rzeczywistości stosowanie ich wprost, bez modyfikacji ich treści.

Oznacza to, że w takim samym zakresie, jak przy wypowiedzeniu definitywnym, obowiązują pracodawcę stawiane przez przepisy wymogi co do formy, przyczyn i przysługującej pracownikowi ochrony. Oświadczenie pracodawcy musi mieć formę pisemną, musi wskazywać przyczyny oraz pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy - art. 30 §3-5kp w zw. z art. 42 §1kp. Dodatkowo, aby wypowiedzenie zmieniające zostało dokonane, muszą zostać zaproponowane pracownikowi nowe warunki – art. 42§2 kp.

Z kolei, stosownie do treści art. 45 § 1 kodeksu pracy w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu.

Zgodnie zaś z treścią § 2 tegoż przepisu Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, iż uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe, w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Przenosząc powyższe regulacje na grunt niniejszej sprawy i oceniając roszczenia powódki, należy stwierdzić, że powódka występując z roszczeniem odszkodowawczym nie mogła domagać się jednocześnie ustalenia, że pracodawca

dokonując wypowiedzenia dotychczasowych warunków zatrudnienia naruszył przepisy. Roszczenie odszkodowawcze wyprzedza bowiem i „konsumuje” roszczenie dotyczące ustalenia. W tej mierze należy stwierdzić, że powódka nie miała interesu prawnego, aby z nim wystąpić. Adekwatne pozostają rozważania dotyczące braku interesu prawnego omówione wyżej, a odnoszące się do oddalonego żądania orzeczenia, że doszło do naruszenia art. 42 § 4 kp. Dlatego żądanie wskazane w pkt 5 także podlegało oddaleniu.

W ocenie Sądu jednak roszczenie odszkodowawcze zasługiwało na uwzględnienie (wskazane w pkt 1).

Poczynione ustalenia dają podstawę do uznania, że wymogi formalne stawiane przez cytowane wyżej przepisy (art. 45 kp in fine) zostały przez pracodawcę zachowane w zakresie sporządzenia oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków zatrudnienia na piśmie, pouczenia o prawie do wniesienia odwołania, zaproponowania powódce nowych warunków zatrudnienia. Pozwany wskazał także przyczyny wypowiedzenia.

Powódka zarzuciła jednakże pozwanemu pracodawcy, że podana w wypowiedzeniu przyczyna jest nieprawdziwa. Ponadto wskazywała, że w strukturze pozwanego nie ma takiego stanowiska pracy. Nie przyjęła zaproponowanych warunków, gdyż nie posiada kwalifikacji do zajmowania stanowiska wychowawcy – opiekuna świetlicy. Nie ma także odpowiedniego pomieszczenia dla prowadzenia tej świetlicy.

Zgodnie z obowiązującym w L. Wojewódzkiej Komendzie O. P. w L. regulaminem pracy, jego postanowienia dotyczą wszystkich pracowników bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko (§ 1 pkt 2). Czas pracy pracowników nie może przekraczać 40 godzin na tydzień w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym. Godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy to : 7.45 i 15.45. Ponadto godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy w jednostkach ustala kierownik jednostki według odrębnego harmonogramu dla każdego pracownika. Czas pracy nie może przekraczać 12 godzin na dobę oraz przeciętnie 40 godzin na tydzień (równoważny system pracy) w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym lub dla stacjonarnych jednostek w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym (§ 10 pkt 1,2,5 i 6 regulaminu – koperta k.140). Zgodnie z § 20 pkt 3 regulamin określa także zasady przyznawania urlopów dla pracowników uprawnionych do urlopów wypoczynkowych na podstawie art. 64 ust. 3 Karty Nauczyciela.

Odnosząc powyższe do realiów sprawy niniejszej należy stwierdzić, że pracodawca nie wykazał w niniejszym postępowaniu, że przyczyna podana w wypowiedzeniu jest prawdziwa. Co prawda, wykazane zostało że lokalne środowisko wymagało wydłużenia pracy świetlicy do godzin popołudniowych. Więc podjęte w tym kierunku działania wydają się racjonalne. Jednakże trudno nie zauważyć, że brak w nich pewnej konsekwencji. Pracodawca chce uczynić zadość takim oczekiwaniom wyłącznie poprzez zmianę warunków zatrudnienia jednego pracownika – powódki. Zmiana ta odbywa się bez zmiany sytemu czasu pracy obowiązującego powódkę. Jedyną zmianą „dokumentową” jest opracowanie regulaminu funkcjonowania świetlicy. Regulamin ma dotyczyć tylko jednego pracownika. Co jednak najbardziej znamienne, po nie wyrażeniu przez powódkę zgody na nowe warunki zatrudnienia i rozwiązaniu umowy o pracę, pracodawca odstępuje wbrew treści regulaminu funkcjonowania świetlicy od przyjętych w nim zasad i wszystko odbywa się „po staremu”. Wychowawcy wypełniają swoje dotychczasowe obowiązki powyższego pracują w godzinach obowiązujących wcześniej, powyższego nie wynikających z regulaminu funkcjonowania świetlicy. To wskazuje dodatkowo na pozornosc wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny. Co więcej, nie można nie zauważyć, że zmiany powyższego zatrudnieniu powódki mają miejsce od początku 2007 roku i zbiegają się w czasie z zatrudnieniem nowego pracownika A. K. (1). Można więc odnieść wrażenie (powódka przekazała temu pracownikowi swoją grupę wychowawczą), że pracodawca podejmując opisane działania wobec powódki, zmierzał de facto do znalezienia zatrudnienia właśnie dla A. K. (1). Był to nowy pracownik (chociaż zatrudniony od razu na umowę na czas nieokreślony), bez kwalifikacji pedagogicznych, więc nie zaproponowano mu innej pracy niż wychowawca. Powódka mając wyższe kwalifikacje niż inni pracownicy, spełniła więc wymogi do powierzenia bardziej odpowiedzialnego stanowiska. Nie można też nie zauważyć, że po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, pozwany nie zatrudnił nikogo na stanowisku wychowawcy – opiekuna świetlicy środowiskowej. W ocenie Sądu dla oceny prawnej zaskarżonej przez powódkę decyzji, nie mają znaczenia podnoszone przez powódkę braki w zakresie wymogów jakie spełniał, czy też nie spełniał przeznaczony na świetlicę budynek. Dlatego też w ocenie Sądu wypowiedzenie zmieniające powódkę warunki zatrudnienia nie było zasadne. Dlatego przysługuje powódkę ochrona.

Wobec powyższego należało zasądzić na rzecz powódki na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47¹ kp odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, a więc kwotę 6.360,48 zł (3 x 2.120,16 zł).

W świetle przepisu 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.

Paragraf 2 stanowi, że równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

Paragraf 3 stanowi, że dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Paragraf 4 stanowi z kolei, że dyskryminowanie pośrednie 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.

Paragraf 5 wskazuje, że przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

Zgodnie z przepisem art. 183b§ 1 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1, 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.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na:

- 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników,

3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,

4) ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych - z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.

Zgodnie z brzmieniem kolejnego z przepisów stanowiących podstawę prawną dochodzonego przez powódkę roszczenia czyli art. 18^{3c} § 1 k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Paragraf 2 stanowi, że wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, 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.

W świetle § 3 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.

W myśl natomiast przepisu art. 11² k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Według Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, nieopublikowany) pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża dowód, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami.

W realiach niniejszej sprawy powódka wykazała, że była dyskryminowana przez pracodawcę ze względu na warunki zatrudnienia, wypowiedzenie warunków pracy i przekonania polityczne.

Ocenie podlega zatem zachowanie strony pozwanej w świetle art. 183b§ 1 pkt.2 k.p. wskazujące jako przejaw nierównego traktowania niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę. Przez wynagrodzenie rozumie się wszystkie składniki wynagrodzenia włącznie ze świadczeniami wypłacanymi pracownikowi w innej formie niż pieniężna. Jednak, aby uznać, iż był to przejaw dyskryminacji, konieczna jest ocena, czy sytuacja ta miała miejsce wobec wykonywania przez powódkę i innych pracowników pracy jednakowej wartości.

W ocenie Sądu wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego jednoznacznie wskazują, że w żadnej mierze nie doszło do naruszenia praw pracowniczych powódki, z których mogłaby zasadnie wywodzić popierane roszczenia z uwagi na mobbing i dyskryminację. Świadczą o tym przedstawione poniżej rozważania. W ocenie Sądu zarzut uporczywego nękania podnoszony przez powódkę stanowi jedynie przeciwwagę dla podejmowanych w stosunku do jej osoby decyzji dotyczących zatrudnienia, a końcowo wypowiedzenia jej dotychczasowych warunków umowy o pracę.

Przytoczone przez powódkę przykłady uporczywego nękania opisane poniżej w rozważaniach Sądu popartych wynikami postępowania dowodowego, nie miały w ogóle miejsca. Nie stanowią natomiast przejawu uporczywego nękania pracownika zwykłe nieporozumienia czy rozbieżność zdań na tematy zawodowe, do których dochodziło między powódką a komendantem Z. P. (1). Nawet istnienie konfliktu (świadczą o tym działania powódki podejmowane w 2007 roku i samo zachowanie powódki podczas procesu) nie może świadczyć o występowaniu mobbingu w okresie zatrudnienia.

W ocenie Sądu powódka nie wykazała aby w stosunku do jej osoby zaistniały jeszcze inne zdarzenia lub zachowania o charakterze uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania ewentualnie powodujące lub mające na celu jego poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu a w tej mierze ciężar dowodu spoczywa na powódce albowiem to ona z udowodnionych faktów wywodzi skutki prawne art. 6 kc w zw. z art. 300kp.

Zgodnie z treścią art. 94³ § 2 kp mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Zgodnie z art. 94³ § 2 k.p. znamiona mobbingu posiadają działania lub zachowania polegające na uporczywym lub długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika. Cechą mobbingu jest zatem ciągłość oddziaływania na pracownika, która wyłącza poza zakres tego zjawiska czyny o charakterze jednorazowym. Dla uznania danego przypadku za mobbing niezbędne jest stwierdzenie, że pracownik był poddany nękanii lub zastraszaniu przez odpowiedni okres. Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku. Wymaga ona rozważenia czy okres ten był na tyle długi, że mógł spowodować u pracownika skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Do znamion mobbingu należy również ocena skutków, jakie wywołać może uporczywe lub długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika. Skutkiem mobbingu może być zaniżona ocena przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Dla uznania określonego zachowania za mobbing art. 94³ § 2 k.p. nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.

Poczynione ustalenia wskazują, że pozwany pracodawca nie stosował wobec powódki działań, które miałyby na celu jej poniżenie, zastraszanie, czy też wywołanie poczucia niższej wartości i wyeliminowania z kręgu innych pracowników.

Wraz z zatrudnieniem nowego pracownika A. K. (1) i przejściem przez nią grupy wychowawczej powódki, zachowanie powódki zaczęło ulegać zmianie. Wcześniej, pomimo uwag do pracy powódki, jakie miał bezpośredni przełożony, relacje były poprawne. Po dokonanych zmianach, powódka zaczęła kwestionować wszelkie decyzje pracodawcy. Powódka najwyraźniej nie życzyła sobie zmian na swoim stanowisku pracy. Zanegowała decyzję podjętą w trybie art. 42 § 4 kp. W następstwie podjętych działań, które zakończyły się wypowiedzeniem zmieniającym, odmówiła przyjęcia zaproponowanych jej nowych warunków zatrudnienia, co oczywiście doprowadziło do rozwiązania umowy o pracę. Nie wyrażenie zgody na zmianę warunków umowy o pracę, jest prawem pracownika. Powódka z tego prawa skorzystała. Jednakże, zanim do tego doszło podjęła szereg działań, które trudno nazwać typowymi środkami obrony pracownika przed działaniami pracodawcy. Oceniając zachowania powódki w tej mierze, należy zwrócić uwagę na okoliczność, że powódka była zatrudniona od wielu lat i wykonywała swoje obowiązki pracownicze w tym samym miejscu i w takich samych warunkach. Jednak wcześniej warunki te nie budziły u niej żadnych zastrzeżeń. Nigdy nie prowadziły też do podejmowania działań w postaci zawiadamiania odpowiednich służb, w celu spowodowania kontroli. Powódka dodatkowo napisała skargę do Komendy Głównej (...), w której wskazała na nieprawidłowości, ponadto, zawiadomiła pracodawcę o stosowaniu wobec niej mobbingu i dyskryminacji. Wszystko to doprowadziło do szeregu kontroli (z PIP, Straży Pożarnej, służb sanitarnych) oraz prowadzonego przez (...) postępowania wyjaśniającego. Wyniki przeprowadzonych kontroli zostały wskazane w poczynionych w sprawie ustaleniach. W zakresie warunków obiektu, w którym jest prowadzona świetlica środowiskowa, stwierdzono usterki i zaniedbania, zobowiązano pozwanego do ich usunięcia. Jednakże, wbrew twierdzeniom powódki obiekt ten nie stwarzał bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia przebywających w nim osób (jednoznaczne wnioski z opinii

biegłego). Nie potwierdziły się zatem zarzuty powódki. Z kolei, wyniki postępowania, wywołanego skargą powódki ukazały nieprawidłowości w działaniach Komendanta Z. P. (1). Nieprawidłowości te jednak, nie dotyczyły sfery związanej ze stosunkiem pracy powódki. Nie potwierdzono też, stosowania wobec powódki mobbingu.

Ponadto należy zauważyć, że powódka zaczęła podejmować działania, które miały na celu zwrócenie uwagi na pracodawcę, osobę komendanta Z. P. (1) przez różne instytucje kontrolne, i chęć ukazania go w jak najmniej korzystnym świetle. W tej sytuacji, rodzi się pytanie czy rzeczywista ofiara mobbingu byłaby w stanie podejmować takie działania i dodatkowo narażać się na ponowne przeżywanie poprzez konieczność ich wielokrotnego powtarzania, przytaczania, okoliczności tak przykrych, bolesnych, które z reguły osoby takie wypierają. Powódka natomiast zaangażowała się w „działalność”, która z pewnością angażowała ją nie tylko w pracy, ale także i w domu i powodowała, tym samym, że okoliczności związane z zatrudnieniem wysuwały się na pierwszy plan jej spraw życiowych. Znamionym jest, że powódka wcześniej się w takie działania nie angażowała. Znamionym jest także, iż powódka nigdy wcześniej, w żadnej ze swoich wcześniejszych sytuacji życiowych, nie musiała korzystać ze wsparcia psychologicznego, czy też psychiatrycznego. Jak podkreślały biegłe, droga życiowa powódki wskazywała, że potrafiła sobie poradzić w trudnych sytuacjach. A takich z pewnością nie brakowało. Świadczy o tym chociażby droga zawodowa powódki. W pierwszej połowie lat 80-tych powódka pracowała, zajmowała eksponowane kierownicze stanowisko. Po kilku latach ze względu na stan zdrowia (choroba krtani) musiała zrezygnować z zatrudnienia. Uzyskała świadczenie rentowe, które przez następne lata było jej źródłem utrzymania. Na pewno był to bardzo trudny życiowo moment dla powódki, która była wtedy młodą kobietą, zmuszoną sytuacją niezależną od niej do zmian. Dopiero po kilku latach mogła podjąć zatrudnienie. Wtedy jednak, powódka poradziła sobie i nie szukała pomocy instytucjonalnej. Wszystko to, w ocenie Sądu wskazuje na to, że zachowanie powódki od początku roku 2007 roku było odpowiedzią na działania pracodawcy. Powódka nie mogła pogodzić się ze zmianami, jakie chciał zaprowadzić pracodawca i ustaliła opisany wyżej sposób postępowania, konsekwentnie go realizując. Taką ocenę potwierdza także opinia biegłych lekarza psychiatry i biegłego psychologa. U powódki nie stwierdzono, aby w następstwie sytuacji jaka miała miejsce w miejscu pracy powódki, doszło do długotrwałego rozstroju jej zdrowia. Stwierdzono zaburzenia adaptacyjne o krótkotrwałym przebiegu. Co istotne, powódka rozpoczęła leczenie u lekarza psychiatry dopiero z końcem stycznia 2007 roku. Nigdy wcześniej nie korzystała z porad lekarza psychiatry. Nie korzystała też z porad psychologa, czy też z innych form psychoterapii. Nie stwierdzono u powódki zaburzeń osobowości. Ciekawe wnioski płyną nadto z opinii biegłego psychologa. Stwierdził on min. , że powódka nie jest osobą, która jest nadmiernie nieodporna na stres, czy osobą, która nie potrafi rozwiązywać różnych sytuacji konfliktowych (opinia ustna biegłego psychologa B. B. -849-849v). Skoro podnoszone przez powódkę nękanie jej, izolowanie miało miejsce już wcześniej, od jesieni 2006 roku, dlaczego powódka, która nie sprawia wrażenia osoby nieporadnej i nieumiejącej sobie radzić, takiego leczenia nie podjęła wtedy. W tym miejscu nie można pominąć, że z poczynionych ustaleń wynika, że jedyną sytuacją stresową, mogło być powierzenie obowiązków opiekuna świetlicy, a następnie wypowiedzenie zmieniające. Chociaż nie można wykluczyć i negować powstania, w następstwie tych wydarzeń, stanu obniżonego nastroju i rezygnacji. Stany takie mogą występować u osób, co do których mają miejsce zmiany związane z zatrudnieniem. Co ważne jednak, stany te bardzo szybko ustąpiły. Powódka bowiem przez zdecydowaną większą część okresu wypowiedzenia przebywała na zwolnieniu lekarskim. Tym samym, uniknęła przykrego w jej ocenie, kontaktu z miejscem pracy. Bardzo szybko też, bo od 1 czerwca 2007 roku, podjęła nowe zatrudnienie.

Nie można zgodzić się z powódką, że była nierówno traktowana w zatrudnieniu w porównaniu z innymi pracownikami. Zdaniem Sądu taka sytuacja nie miała miejsca, ani ze względu na warunki zatrudnienia, czy też przekonania polityczne. Zaczynając od tego kryterium, faktycznie potwierdziła się przynależność do jednej z partii politycznych bezpośrednich przełożonych powódki. Jednakże żaden z wychowawców zatrudnionych w C. nie był członkiem tej partii. Pracodawca nie namawiał też pracowników do zapisywania się do tej partii. Brak przynależności nie skutkował negatywnymi konsekwencjami. Trudno dopatrywać się w decyzjach odnoszących się do powódki, jakie miały miejsce od stycznia 2007 roku, działań, których podłożem był brak przynależności partyjnej powódki. Jak wskazywano, pracodawca chciał zatrudnić nowego pracownika. Ta decyzja spowodowała kolejne, a w konsekwencji doprowadziła do wypowiedzenia zmieniającego. Jednakże brak dowodów na to, że powódka wobec deklarowanej bezpartyjności, spotkała się z tym wypowiedzeniem. Podobnie należy ocenić warunki zatrudnienia. Z poczynionych ustaleń wynika,

że powódka świadczyła pracę w takich samych warunkach, jeśli chodzi o stanowisko pracy, jak i inni wychowawcy. Miała dostęp do urządzeń biurowych, dostępnych dla innych pracowników – wychowawców. Wynagrodzenie powódki było ukształtowane na podobnym poziomie, jeśli nawet były jakieś różnice (wysokość wynagrodzenia zasadniczego, wysokość przyznawanych premii, czy nagród), to były one niewielkie.

Poza wszystkim, co wyżej wskazano, należy jeszcze podnieść, że nieprawidłowości jakich dopuścił się względem powódki pracodawca w zakresie wypowiedzenia warunków umowy o pracę nie wskazują na występowanie mobbingu, czy też dyskryminacji powódki. Z tytułu tych nieprawidłowości została już powódce udzielona ochrona.

W konsekwencji żądania powódki dotyczące odszkodowania i zadośćuczynienia z tytułu mobbingu nie zostały uwzględnione (pkt 2 i 9).

Kolejnym żądaniem z jakim wystąpiła powódka było żądanie, w którym domagała się zasądzenia od pozwanego zadośćuczynienia w kwocie 5.000 zł na podstawie art. 445§ 1 kc w zw. z art. 300 kp. wobec powstałego u powódki rozstroju zdrowia spowodowanego dyskryminacją i nękaniami powódki w miejscu pracy.

Uzasadnienie podane do tego żądania przez stronę powodową w połączeniu z zastosowaną podstawą prawną zaczerpniętą z kodeksu cywilnego wywołuje zdziwienie. Obowiązujący obecnie, jak i w czasie zatrudnienia powódki kodeks pracy, zaopatrywał pracownika poddanego przez pracodawcę działaniom mobbingowym, czy też dyskryminującym w odpowiednie instrumenty ochrony prawnej. Można uznać, że w tym zakresie regulują one kompleksowo, odpowiedzialność pracodawcy. Skoro tak, nie ma podstaw do stosowania poprzez art. 300 kp innych regulacji prawnych. Już choćby z tego powodu, tak sformułowane żądanie przez profesjonalnego pełnomocnika podlega oddaleniu. Tym bardziej, że w niniejszym postępowaniu powódka wytoczyła także żądania przewidziane w kodeksie pracy – odszkodowanie i zadośćuczynienie z tytułu mobbingu i dyskryminacji. Takie formułowanie żądań niejako dubluje podstawy prawne i tym samym roszczenia, odnoszące się do tych samych okoliczności faktycznych, co należy uznać za niedopuszczalne. Dlatego Sąd nie badał, czy zostały spełnione przesłanki, odpowiedzialności odszkodowawczej opartej o przepisy kodeksu cywilnego, skoro taka odpowiedzialność jest przewidziana w kodeksie pracy. Gdyby jednak nie podzielić powyższego stanowiska, to i tak te żądania podlegałyby oddaleniu. Bowiem, aby taka odpowiedzialność powstała, nie wystarcza samo pokrzywdzenie, na jakie strona powodowa się powołuje, ale także muszą wystąpić przesłanki prawne odpowiedzialności za doznaną krzywdę, którymi są :

- 1) ciężąca na pracodawcy odpowiedzialność z tytułu czynu niedozwolonego,
- 2) poniesiona szkodę (uszczerbek na zdrowiu),
- 3) związek przyczynowy pomiędzy zdarzeniem będącym wypadkiem przy pracy a powstaniem szkody.

Poczynione ustalenia, niewątpliwie nie świadczą o ich spełnieniu. Powódka nie poniosła w ocenie Sądu szkody, wobec wskazanych wyżej regulacji zawartych w kodeksie pracy, na pozwanym pracodawcy nie ciąży w takim przypadku odpowiedzialność z tytułu czynu niedozwolonego. Wobec tego też, nie może istnieć związek przyczynowy. Dlatego żądanie wskazane w pkt 7 nie mogło zostać uwzględnione.

Co do żądania zasądzenia odprawy należy wskazać, że strona powodowa żądanie to, opierała na regulacji przewidzianej w art. 8 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z dnia 22 maja 2003 r.).

Zgodnie z brzmieniem powołanego wyżej przepisu pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1)jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2)dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;

3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Natomiast art. 10 ust. 1 ustawy stanowi, że przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Z powyżej cytowanych przepisów wynika, że odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi wówczas, gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu. Stosunek pracy łączący strony został rozwiązany z dniem 31 maja 2007 roku. Pozwany pracodawca zatrudniał więcej niż 20 pracowników. Pracodawca wskazał, że stosunek pracy ustał wobec wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę - art. 30 § 1 pkt 2 kp (świadectwo pracy).

Powołana ustawa z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników ma zastosowanie zarówno do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, jak i wypowiedzenia zmieniającego, prowadzącego do rozwiązania umowy o pracę.

Z ustaleń dokonanych przez Sąd wynika, że pozwany pracodawca wypowiedział powódce dotychczasowe warunki zatrudnienia w odniesieniu do rodzaju wykonywanej pracy i rozkładu czasu pracy. Wobec odmowy przyjęcia przez powódkę zaproponowanych jej nowych warunków zatrudnienia, umowa o pracę uległa rozwiązaniu z wpływem okresu wypowiedzenia, to jest z dniem 31 maja 2007 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego pozwany wskazał potrzebę pracy z młodzieżą w świetlicy środowiskowej w godzinach popołudniowych. Można stwierdzić, że gdyby powódka wyraziła zgodę na wypowiedzenie zmieniające, nie doszłoby do rozwiązania umowy o pracę. Jednakże nie można pominąć okoliczności, że pracodawca miał zastrzeżenia do pracy powódki. W uzasadnieniu do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 roku wskazano, że przepis art. 10 ust. 1 powołanej ustawy wymaga jedynie tego, aby przyczyna nie dotycząca pracownika była wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy (vide: II PK 119/07, OSNP 2009/3-4/39). Odnosząc się z kolei do uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 roku, w którym stwierdzono, że korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie z art. 45 § 1 kp nie przesądza o zasadności równocześnie dochodzonego roszczenia o odprawę pieniężną z art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (I PK 22/08, OSNP 2010/3-4/32) możemy się przekonać, że Sąd Najwyższy w podobny sposób interpretuje regulacje zawarte w cytowanej ustawie z dnia 13 marca 2003 roku, dotyczące uprawnień do odprawy i pojęcia przyczyn rozwiązania umowy o pracę, nie dotyczących pracownika. Sąd Najwyższy wskazuje także, iż obecnie obowiązująca ustawa, w przeciwieństwie do swojej poprzedniczki, przy definiowaniu zwolnień grupowych i indywidualnych nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia, a dotychczasowy katalog leżących po stronie pracodawcy przyczyn rozwiązania stosunku pracy zastąpiono ogólnym zwrotem „przyczyn nie dotyczących pracownika”. Aktualna formuła jest znacznie szersza od wymienionych w unormowaniach uchylonego aktu przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych czy technologicznych. W przypadku zwolnień indywidualnych występuje konieczność rozwiązania stosunku pracy. Konieczność ta musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, ale nie może mieć ona dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się z obowiązków pracowniczych, gdyż wtedy przyczyna nie ma wyłącznego charakteru.

Co do charakteru wyłączności przyczyny rozwiązania stosunku pracy, Sąd Najwyższy wypowiadał się również i w innych orzeczeniach, z których wynika, że zachodząca po stronie pracodawcy przyczyna rozwiązania stosunku pracy musiała być wyłączną w takim znaczeniu, że bez jej zaistnienia nie zostałyby podjęta indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika (wyrok SN z dnia 10 grudnia 1990 roku - I PR 319/90, wyrok SN z 11 lutego 2005 roku - I PK 178/04, niepublikowany).

Całokształt poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń wskazuje, że przyczyna wypowiedzenia wskazana w wypowiedzeniu zmieniającym warunki dotychczasowego zatrudnienia, nie była przyczyną wyłączną i dodatkowo niedotyczącą powoda, jako pracownika.

Należy także przywołać stanowisko zaprezentowane przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 lutego 2010 roku zgodnie, z którym uzasadniona przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z powołaniem się na odmowę akceptacji nowego (zmienionego) zakresu czynności, może stanowić jedynie odmowa przyjęcia i podpisania zakresu czynności ustalonego zgodnie z umową o pracę, niezmiennego istotnych warunków i pracy i/lub płacy i zakresu czynności pracownika jest zbiorczym poleceniem pracodawcy jedynie wówczas, gdy stanowi dozwoloną konkretyzację umówionego rodzaju pracy. Zatem, gdy modyfikacji ulegać mają istotne ustalenia w zakresie rodzaju umówionej pracy, to taka zmiana wymaga zgody pracownika, a w razie jej braku wypowiedzenia zmieniającego (vide: II PK 215/09).

W ugruntowanym orzecznictwie sądowym przyjmuje się z kolei, że zasądzenie odprawy z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku w odniesieniu do zastosowanego wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowe warunki zatrudnienia jest uzasadnione, gdy zaproponowane nowe warunki są warunkami mniej korzystnymi, pogarszającymi sytuację pracownika. Na mocy podjętej przez pracodawcę decyzji, wynagrodzenie powódki nie ulegało zmniejszeniu. W tym zakresie nie było żadnych zmian. Zmianie miał ulec rodzaj wykonywanej pracy i dotychczasowy rozkład czasu pracy. Ocena powódki, że zmiany te są zmianami niekorzystnymi dla niej, jest oceną subiektywną, nie mającą przełożenia na obiektywne kryteria.

Powyższe skutkowało oddaleniem roszczenia dotyczącego odprawy (żądanie wskazane w pkt 8).

W ocenie Sądu zasadne było jednakże żądanie dotyczące wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd nie podziela argumentacji podanej przez pełnomocnika pozwanego. Powyższe stanowisko wynika z poglądu wyrażonego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2000 roku zgodnie, z którym wprowadzenie na podstawie rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 20 maja 1997 roku w sprawie rozciągnięcia niektórych przepisów Karty Nauczyciela na pracowników (...), dla których praca dydaktyczna i wychowawcza stanowi podstawowe zajęcie dla pedagogów i wychowawców obowiązkowego wymiaru zajęć opiekuńczych i wychowawczych, prowadzonych bezpośrednio z uczestnikami (...), powoduje obowiązek zastosowania przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach ponadwymiarowych (art. 35 KN i § 6 rozporządzenia Ministra Edukacji narodowej z dnia 19 marca 1997 roku w sprawie wynagradzania nauczycieli (I PKN 51/00, OSNP 2002/10/230).

Poczynione w sprawie ustalenia w ocenie Sądu pozwalają na przyjęcie, że powódka pracując na stanowisku wychowawcy, przy posiadaniu ustalonego wykształcenia miała ustalony wymiar zajęć opiekuńczych i wychowawczych. Nie powinien to być wymiar ustalony przez pracodawcę - 40 godzin, ale wynikający z Karty Nauczyciela wymiar 26 godzin. Skoro tak, a powódka pracowała w wymiarze 40 godzin, to różnica wynosząca 14 godzin, przekraczała obowiązujący ją wymiar. Odnosząc różnicę do poszczególnych dni tygodnia w okresie objętym sporem – od 9 do 26 lutego 2007 roku, uzyskamy dwie godziny pracy ponad obowiązujący powódkę wymiar czasu pracy. Odnosząc z kolei liczbę godzin do stawki godzinowej (kwota niesporna – 8,44 zł) i powstały w ten sposób iloczyn do stawki 50 %, uzyskamy kwotę 303,84 zł. Taka też kwota z tytułu wynagrodzenia została zasądzona na rzecz powódki w wyroku. W pozostałej części żądanie dotyczące wynagrodzenia podlegało oddaleniu.

Wobec cofnięcia ze skutkiem prawnym powództwa w zakresie żądania dotyczącego przywrócenia powódce dotychczasowych warunków zatrudnienia na mocy art. 355 kpc w zw. z art. 203 § 4 kpc i art. 469 kpc postępowanie należało umorzyć.

Podstawą do zasądzenia odsetek ustawowych od kwoty zasądzonych wynagrodzenia był art. 481 kc w zw. z art. 300 kp. Skoro zasądzone wynagrodzenie dotyczy należności za miesiąc luty 2007 roku, a wynagrodzenie było płatne do końca miesiąca, za które przysługiwało, odsetki należą się od pierwszego dnia następnego miesiąca.

Z tych też względów i na podstawie powołanych przepisów Sąd orzekł jak w pkt I i II wyroku.

Orzeczenie o kosztach procesu uzasadnia treść art. 100 kpc, który stanowi, że w razie częściowego uwzględnienia powództwa (powództwo zostało uwzględnione jedynie w około 30 %) koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone.

Sąd obciążył pozwanego pracodawcę wyłącznie obowiązkiem zapłaty części kosztów sądowych, których nie miała obowiązku uiścić powódka. Jest to kwota 333 zł – 5% od kwoty należności zasądzonych na rzecz powódki w wyroku – art. 113ust. 3 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Nadanie wyrokowi w pkt I do kwoty jednomiesięcznego średniego wynagrodzenia powódki rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnione jest treścią art. 477² § 1 k.p.

Mając wszystko powyższe na uwadze i na mocy powołanych przepisów orzeczono, jak w sentencji.