

Sygn. akt VIII *Pa 84/18*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek SSO Grażyna Łazowska (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 22 listopada 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa L. Ż.

przy udziale Prokuratora Prokuratury Okręgowej w Gliwicach

przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) z Oddziałami Integracyjnymi im. J. K. w Z.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady niedyskryminacji

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 13 lutego 2018 r. **sygn. akt** IV P 33/15

1) oddala apelację;

2) odstępuje od obciążania powódki kosztami postępowania apelacyjnego.

(-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 84/18

UZASADNIENIE

Powódka L. Ż. domagała się zasądzenia od pozwanego Zespołu Szkół Ogólnokształcących nr (...) w Z., kwoty 10.000 zł tytułem zadośćuczynienia za dyskryminację i naruszenie zasady równego traktowania oraz zasądzenia kosztów postępowania. Według powódki przejawami dyskryminacji były: nie oddanie jej dotychczas zajmowanego stanowiska po przywróceniu do pracy, przywrócenie jej do pracy bez aktualnych badań lekarskich, brak szkolenia

przeciwpożarowego jedynie wstępne szkolenie BHP oraz kolejna próba zwolnienia jej z pracy, a następnie uzupełnienie etatu w szkole znajdującej się w znacznej odległości od miejsca jej zamieszkania. Kolejnymi przejawami dyskryminacji zdaniem powódki były: sporządzanie notatek służbowych i umieszczenie ich w odrębnym skoroszycie, do którego nie miała dostępu, jak również definitywne wykluczenie jej z uczestnictwa w maturalnych egzaminach ustnych i nie kierowanie jej na szkolenie dotyczące nowej formuły matur w 2015r. oraz odmowa spisania protokołu powypadkowego po tym jak po zakończonych lekcjach, w drodze z pracy z niewiadomych przyczyn straciła przytomność i upadła uderzając głową o róg drewnianej ławki. Zdaniem powódki przyczyną utraty przytomności przez nią i kilka innych osób była stara farba użyta do malowania klas. Dalszymi przejawami dyskryminacji były: pozbawienie dodatku motywacyjnego i zignorowanie przez pozwanego pracodawcę jej podania o dokonanie pracy nauczyciela.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Odnosząc się do kwestii dodatku motywacyjnego za okres od 01.09.2012r. do dnia 24.05.2013r. wyjaśnił, że powódka w tym okresie nie wykonywała pracy w związku z rozwiązaniem z nią stosunku pracy. Wskazał, że po przywróceniu, do czasu zakończenia roku szkolnego nie miała godzin dydaktycznych realizowała jedynie zastępstwa doraźne, co związane było z niewykonywaniem pracy od dnia 01 września 2012r. Odpowiadając na zarzut dotyczący spóźnionego przeprowadzenia badań profilaktycznych i braku szkolenia przeciwpożarowego wskazał, że osoba odpowiedzialna za terminowe kierowanie pracowników na szkolenia profilaktyczne przebywała w tym czasie na długoterminowym zwolnieniu lekarskim i dopiero po swoim powrocie niezwłocznie wręczyła powódce stosowne skierowanie. Pozwany podał, że szkolenie z BHP i przeciwpożarowe odbyły się w terminach wynikających z przepisów rozporządzenia i zostało przeprowadzone przez osobę posiadającą do tego stosowne uprawnienia. Pozwany wyjaśnił, że przeprowadzona u niego kontrola Powiatowej Inspekcji Sanitarnej w G. nie potwierdziła zarzutów powódki dotyczących użycia starych farb do malowania klas, nadto wbrew twierdzeniom powódki żaden nauczyciel i uczeń nie zgłaszali dolegliwości, na które wskazała powódka. W dalszej części zaprzeczył, aby powódka była jedną osobą, której ograniczono etat gdyż redukcja dotknęła także trójki innych nauczycieli. Zaprzeczył, by ze względu na stosunki osobiste bądź rodzinne inaczej traktował pozostałe polonistki i wskazał, że 57 godzin języka polskiego w roku szkolnym 2014/2015 rozdysponowano pomiędzy U. B. 14,1/18 K. F. 15/18 A. Ł. (1) 13/18 i powódkę 15/18. Wyjaśnił, że w kwestii uzupełnienia etatu powódki ustalili, że dyrektor szkoły, w której powódka uzupełniała etat nie wyraził zgody na jej dalsze zatrudnianie, wobec czego zwrócił się do Wydziału Oświaty z informacją o niepełnym etacie powódki. Odnosząc się do zarzutów powódki dotyczących notatek służbowych wyjaśnił, że nie były umieszczane w aktach osobowych, gdyż przepisy tego nie wymagają. Wyjaśnił, że ze względu na małą liczbę maturzystów w roku szkolnym 2013/2014 do przeprowadzenia egzaminu ustnego wystarczyło dwóch nauczycieli, którzy podobnie jak powódka są czynnymi egzaminatorami maturalnymi. Co do nie skierowania powódki na szkolenie z nowej formuły matur w 2015r dyrektor mógł oddelegować tylko jedną osobę, o czym poinformowani zostali w pierwszej kolejności nauczyciele z klas licealnych i w klasie maturalnej jedna z nauczycielek sama zadeklarowała udział w konferencji powódka natomiast nigdy nie rozmawiała na temat swojego udziału w tej konferencji. Pozwany zaprzeczył, aby powódka zgłosiła mu wypadek przy pracy ze swoim udziałem. Odnosząc się do zarzutów dotyczących planowania dyżurów wskazał, że osoba układająca harmonogramy starała się je tak rozplanować, aby odbywały się w okolicach sal, w których dany nauczyciel odbywa zajęcia. Podał, że starano się brać pod uwagę wszelkie prośby i uwagi nauczycieli i wielokrotnie dokonywano korekty. Odnosząc się do wniosku powódki o dokonanie oceny jej dorobku zawodowego wyjaśnił, że potraktował go odmownie, gdyż nie było podstawy, aby dokonywać takiej oceny gdyż powódka nie realizowała awansu zawodowego. Obecnie w ramach nadzoru pedagogicznego wyznaczył grupę nauczycieli, w tym powódkę do oceny pracy.

Wyrokiem z dnia 13 lutego 2018r. Sąd Rejonowy w Z. oddalił powództwo i obciążył powódkę kosztami zastępstwa procesowego pozwanego.

Sąd I instancji ustalił, że powódka jest zatrudniona u pozwanego od 1 września 1999r. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2000r., a od dnia 01 września 2000r. przez mianowanie, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciela języka polskiego i nauczyciela bibliotekarza. Pozwany powstał z połączenia kilku gimnazjów, co skutkowało przerostem zatrudnienia nauczycieli w odniesieniu do liczby

uczniów. W dniu 28 maja 2012r. powódce wręczono zostało wypowiedzenie umowy o pracę z powodu zmian organizacyjnych polegających na zmniejszeniu liczby oddziałów w szkole, uniemożliwiających dalsze zatrudnienie powódki na stanowisku nauczyciela języka polskiego u pozwanego, zgodnie z treścią art. 20 ust 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela. Wyrokiem Sądu z dnia 06 marca 2013r. wydanym w sprawie IV P 343/12, który uprawomocnił się w dniu 24 maja 2013r. powódka została przywrócona do pracy. Po przywróceniu do pracy powódka zajmowała to samo stanowisko nauczyciela języka polskiego jednak z uwagi na fakt, że przywrócenia dokonano pod koniec roku szkolnego w dniu 24 maja 2013r., kiedy godziny były już rozplanowane powódka miała wyznaczone zastępstwa i zgłaszała się do pracy w godzinach wyznaczonych przez dyrektora.

Według dalszych ustaleń Sądu I instancji, u pozwanego organizowane są wymagane szkolenia w tym szkolenia wstępne, stanowiskowe, okresowe oraz szkolenia BHP. Organizowane są one przez specjalistów. Jeśli chodzi o szkolenia BHP, to z reguły przeprowadzi je E. M.. Z określonym wyprzedzeniem na tablicy ogłoszeń w pokoju nauczycielskim wskazywane są terminy szkoleń i ich miejsca dla poszczególnych pracowników. Jeśli chodzi o szkolenia wstępne, to zdarza się, że odbywają się one poza budynkiem szkoły, a organizowane są przez podmioty zewnętrzne. Powódka po przywróceniu do pracy przeszła szkolenie w dziedzinie bhp, a kolejne w dniu 03 marca 2014r. Co do zasady w pozwanym zespole nie przeprowadza się szkoleń przeciwpożarowych przeprowadzany jest natomiast ogólny instruktaż pracownicy zapoznawani są z zagrożeniami pożarowymi.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że konieczność ograniczenia etatu powódki wynikała z przyczyn organizacyjnych, bowiem w pozwanej szkole stale zmniejszała się liczba oddziałów. Dyrektor dzielił godziny z poszczególnych przedmiotów, w tym z języka polskiego i wskazywał, który nauczyciel będzie uzupełniał etat w innej szkole. Dyrektor starał się poszukiwać zatrudnienia dla swoich nauczycieli, czasami nauczyciele szukali pracy na własną rękę. 57 godzin języka polskiego w roku szkolnym 2014/2015 rozdysponowano pomiędzy U. B. 14,1/18 K. F. 15/18 A. Ł. (1) 13/18 i powódkę 15/18. N. M. zdecydowała się skorzystać z urlopu wychowawczego. Powódka mieszka w B. i obecnie uczy w pozwanym Zespole Szkół oraz w Szkole Podstawowej nr (...) w Z. – Z.. W pozwanej szkole 70 % nauczycieli uzupełnia etat.

Według dalszych ustaleń Sądu Rejonowego, nauczyciele zgodnie z przepisami mają obowiązek pełnienia dyżurów na przerwach. Zwolniony z tego obowiązku może być nauczyciel, który posiada zaświadczenie lekarskie o uciążliwości jego stanu, lub nauczycielkę, która jest w zaawansowanej ciąży. Z obliczeń J. S. (...) wynikało, że wszyscy nauczyciele mają przez dyrektora przydzielane dyżury w porównywalnym wymiarze. Jeśli ktoś dojeżdża, jest zatrudniony na niepełny etat, to ma mniej dyżurów. A. Ł. (2) opracowywała harmonogram dyżurów nauczycieli, w którym po przywróceniu powódki została również uwzględniona. Dyżury rozdzielano w taki sposób, że 10 minut dyżuru przypadło na 1 godzinę dydaktyczną. Oprócz tego uwzględniano uzupełnianie etatu poza pozwaną placówką. Nauczyciele mogli umieszczać swoje uwagi i zastrzeżenia na harmonogramie, które w miarę możliwości były uwzględniane. W pozwanej placówce jest 11 miejsc do obstawienia nauczycielami. Dyrektor i wicedyrektor pozwanego w razie potrzeby również dyżurują na przerwach. Problem pojawił się w ostatnim dniu grudnia. W tym dniu nie było zajęć dydaktycznych, dlatego powódce przydzielono dyżur na parterze. Powódka spędziła w sumie na dyżurze około 1,5 godziny, co i tak było czasem krótszym, niż przewidywany. Powódka wywiesiła na tablicy informację, do rady pedagogicznej, że została skrzywdzona przydzieleniem tego dyżuru. Dzień wcześniej, kiedy był już wywieszony harmonogram A. Ł. (2) rozmawiała z powódką ta nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń.

Sąd I instancji ustalił, że dnia 25 września 2013r. powódka wracając z pracy około godziny 14:00 straciła przytomność i upadając uderzyła w płotek. Powódka zgłosiła zdarzenie jako wypadek przy pracy. Kilka dni po zdarzeniu E. M. poprosił ją o przedłożenie dokumentacji medycznej oraz spisał jej wyjaśnienia. Zdarzenie nie zostało uznane za wypadek przy pracy z uwagi na brak czynnika zewnętrznego. W związku z informacjami o złym samopoczuciu nauczycieli oraz dzieci związanym rzekomo z malowaniem sal, klejeniem wykładzin w salach lekcyjnych i złą jakością wody w dniu 02 stycznia 2014r. Państwowa Powiatowa Inspekcja Sanitarna w G. przeprowadziła w pozwanej szkole kontrolę, która nie wykazała nieprawidłowości w opisanym wyżej zakresie. Nie potwierdzono zasłabnięcia w szkole I. D..

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że U. B. na zebraniu (...) i na konferencji plenarnej odczytała treść pozwu powódki, z którym zapoznała się wcześniej w gabinecie dyrektora. Dyrektor pozwanego przeprowadził z powódką rozmowę dyscyplinującą w sprawie niezgodnego z przepisami zamknięcia klasy w czasie alarmu przeciwpożarowego. Rozmowy takie przeprowadził również z innymi nauczycielami, u których stwierdzono podobną nieprawidłowość. W pozwanej szkole obowiązuje praktyka sporządzania notatek służbowych z rozmów prowadzonych przez dyrekcję z nauczycielami. Czasami były one sporządzane na wniosek samych nauczycieli. Dnia 20 grudnia 2013r. powódka złożyła pismo, w którym zarzuciła pozwanemu pracodawcy nie skierowanie jej na szkolenie dotyczące Nowej Matury 2015r., mimo że na szkoleniu obecni byli pozostali poloniści zatrudnieni w pozwanym zespole szkół. Powódka nie została wykluczona z możliwości brania udziału w egzaminach maturalnych. A. Ł. (2) sporządzała harmonogram przydziału nauczycieli do egzaminów maturalnych. Brała pod uwagę doświadczenie i pracę nauczyciela w klasie maturalnej. Powódce były przydzielone pierwsze klasy gimnazjalne, dlatego do harmonogramu wpisano innego nauczyciela. W 2015 roku powódka brała udział w komisji maturalnej w Zespole Szkół nr (...). Pismem z dnia 20 grudnia 2013r. powódka zwróciła się do dyrektora pozwanego Zespołu o dokonanie w 2014r. oceny jej dorobku zawodowego na stanowisku nauczyciela języka polskiego i bibliotekarza. Pozwany pisemnie poinformował powódkę, że nie przysługuje jej ocena dorobku zawodowego, gdyż ocena ta sporządzana jest w związku z awansem zawodowym. Powódce przysługiwała tylko ocena pracy, która została dokonana. Procedura oceny pracy została wszczęta w 2016r. Powódka jest skonfliktowana z dyrekcją pozwanej placówki oraz z większością grona nauczycielskiego. Nauczyciel I. D. zwolniła się z pracy z pozwanej placówki z uwagi na złą atmosferę pracy związaną z konfliktem z powódką. Nauczyciele sprzeciwiali się sporządzaniu przez powódkę pism w ich imieniu.

Sąd Rejonowy pominął dowód z przesłuchania stron postępowania, gdyż powódka nie stawiała się na wyznaczone terminy rozpraw mimo prawidłowych zawiadomień natomiast pełnomocnik strony pozwanej zrzekł się dowodu z przesłuchania tejże strony, a dyrektor pozwanego D. O. przesłuchany został w charakterze świadka.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności, Sąd ten stwierdził, że zgodnie z regulacją 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. Natomiast w myśl art. 18^{3a} §2 kp równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w §1.

W myśl art. 18^{3b} §1 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. 18^{3a} §1, którego skutkiem jest w szczególności: odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania, oznacza zatem nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na cechy lub właściwości dotyczące go osobiście, przykładowo wymienione w art. 18^{3a} §1 k.p. Dyskryminacja zachodzi tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników następuje ze względu na kryteria (przyczyny) wskazane w przytoczonym przepisie: płeć, wiek, niepełnosprawność, 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. W sytuacji, w której pracownik zarzuca naruszenie przepisów odnoszących się do dyskryminacji, powinien stosownie do art. 18^{3b} §1 k.p. wskazać przyczynę (kryterium), ze względu na którą

był lub jest dyskryminowany. Sąd Najwyższy, w wyroku z dnia 04.01.2008r (I PK 188/07, LEX nr 442864), wskazał, iż uzasadnienie zarzutu dyskryminacji nie może być ogólne, twierdzenia powoda powinny nawiązywać do okoliczności wskazanych przez pracodawcę, jako względy, którymi się kierował różnicując pracowników (art. 18^{3b} §1 in fine k.p.). Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Wobec tego, jeżeli pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (por. wyrok SN z 9.1.2007r., II PK 180/06, niepubl., wyrok SN z dnia 18.09.2008r., II PK 27/08, M.P.Pr. (...)). Do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium. Nie można, bowiem przyjąć, iż każda decyzja pracodawcy pozostająca w sprzeczności z wolą pracownika, czy jego subiektywnym przekonaniem stanowi naruszenie zasady równego traktowania. Rozbieżność pomiędzy wolą pracownika, a potrzebami pracodawcy, nie może w żaden sposób dowodzić naruszeniu zasady równego traktowania. Choć omawiany przepis art. 18^{3b} §1 k.p. zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji, tym niemniej według Sądu Najwyższego pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005r., II PK 33/05, LEX nr 184961). Także w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006r., sygn. akt III PK 30/06, (publ. OSNP 2007, nr 11–12, poz. 160) stwierdzono, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania mogłoby zostać uznane za uzasadnione tylko w przypadku ustalenia, że pozwany naruszył wobec niej zasadę niedyskryminacji, której dotyczy rozdział II a kodeksu pracy (art. 18^{3d} k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p.). Podkreślił, przy tym, że naruszenie zasady równych praw wyrażonej w art. 11² k.p., a zatem nierówności niespowodowanej przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji, nie skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 18^{3d} k.p. Cytowany przepis odwołuje się bowiem do zakazu niedyskryminowania w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w art. 18^{3a} §1 k.p. Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że powódka, jako kryterium dyskryminacji wskazała swój wiek, uczyniła to jednak tylko w odniesieniu do okoliczności związanych z uzupełnieniem etatu oraz uczestnictwa w egzaminach maturalnych i skierowania na szkolenie z formuły nowych matur, natomiast w odniesieniu do pozostałych okoliczności opisanych jako przejawy dyskryminacji powódka nie sprecyzowała czy była dyskryminowana również z uwagi na wiek czy też z innych powodów. W konsekwencji poza okolicznościami związanymi z uzupełnieniem etatu i skierowania na szkolenie z formuły nowych matur nie było podstaw do czynienia zarzutu pozwanemu zastosowania niedozwolonego działania, które uznane mogłoby zostać w świetle obowiązujących przepisów za naruszenie wobec niej zasady niedyskryminacji.

Dodatkowo Sąd Rejonowy podkreślił, że przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie potwierdziło pozostałych zarzutów stawianych przez powódkę pozwanemu pracodawcy. Sąd ten odniósł się również do zarzutów powódki, które nie miały związku z kryterium dyskryminacyjnym i uznał, że ocena zachowań pozwanego pracodawcy wobec powódki miała bardzo subiektywny charakter i daleko odbiegała od rzeczywistych motywacji pozwanego pracodawcy.

Okoliczność, że powódka musiała uzupełniać etat w szkole znajdującej się w znacznej odległości od miejsca swojego zamieszkania w ocenie Sądu Rejonowego nie była celowym działaniem ze strony pozwanego pracodawcy. Szkoły, w których nauczyciele mogli uzupełniać etat wskazywane były przez Wydział Oświaty Urzędu Miejskiego Nauczyciel, jeśli chciał uzupełniać etat w jakiejś konkretnej szkole sam poszukiwał takiej możliwości i dogadywał się z dyrektorem danej placówki, który z kolei dokonywał stosownych uzgodnień z Wydziałem Oświaty i dyrektorem pozwanej placówki. Należy więc stwierdzić, że to w jakiej szkole dany nauczyciel uzupełniał etat po części zależało od inicjatywy samego

nauczyciela. Wcześniej powódka uzupełniała etat w szkole, do której miała korzystniejszy dojazd, jednakże dyrektor tej placówki zrezygnował ze współpracy z powódką. Ostatecznie każdy z nauczycieli języka polskiego uzupełniał etat i powódka w tym zakresie nie była inaczej traktowana. Uzupełnienie etatu było konieczne z uwagi na niedostateczną liczbę godzin nauczania języka polskiego. Dyrekcja miała wybór pomiędzy likwidacją etatu nauczyciela, a jego uzupełnieniem w innych placówkach.

Sąd Rejonowy uznał, że przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło zarzutów...w powódki co do definitywnego wykluczenia jej z uczestnictwa w maturalnych egzaminach ustnych i nie kierowania jej na szkolenie dotyczącego nowej formuły matur. W 2013 r. rzeczywiście powódka nie brała udziału w komisji, bowiem uczyła klasy maturalnej. Dyrekcja kierowała się zatem celowością, a nie chciała powódki dyskryminować. Z akt osobowych powódki wynikało, że w 2015r. powódka została powołana do zespołu egzaminacyjnego z języka polskiego w Zespole Szkół nr (...) w Z. oraz że ostatecznie wzięła udział w szkoleniu z nowej formuły matur w 2015r. W ocenie Sądu, okoliczność skierowania na szkolenie nauczycieli języka polskiego posiadających ciągłość zatrudnienia a nie powódki, która przywrócona została do pracy pod koniec roku szkolnego jest racjonalnym działaniem pracodawcy nie powinna być traktowana jako dyskryminacja. Przejawem dyskryminacji w ocenie powódki było również nie oddanie jej dotychczas zajmowanego stanowiska po przywróceniu do pracy. Okoliczności tej nie potwierdziło jednak przeprowadzone postępowanie dowodowe, gdyż zarówno z dokumentacji znajdującej się w aktach osobowych powódki jak i zeznań wszystkich świadków wynikało, że powódka wróciła na zajmowane wcześniej stanowisko nauczyciela języka polskiego. Okoliczność, że pracowała głównie w zastępstwie nieobecnych nauczycieli nie wynikała, zdaniem Sądu Rejonowego, z dyskryminowania jej przez pozwanego pracodawcę ale z faktu, że powódka została przywrócona do pracy w maju 2013r. pod koniec roku szkolnego, kiedy nie było możliwości ingerencji w istniejący już arkusz organizacyjny.

W ocenie Sądu I instancji przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało również, aby po przywróceniu do pracy wyrokiem sądowym miejsce miała próba zwolnienia powódki. Z pewnością próbą taką nie było ograniczenie etatu powódki i uzupełnienie etatu w innej szkole. Jak wynikało ze zgodnych w tym zakresie zeznań świadków pozwany borykał się ze spadkiem liczby uczniów i zmniejszaniem liczby oddziałów; dodatkowo pozwany zespół szkół powstał z połączenia kilku gimnazjów, co skutkowało przerostem zatrudnienia nauczycieli w odniesieniu do liczby uczniów. Jak j wskazano, redukcja wymiaru etatu dotknęła wszystkich nauczycieli języka polskiego nie tylko powódkę.

Kolejnymi przejawami dyskryminacji były według powódki przywrócenie jej do pracy bez aktualnych badań lekarskich, brak szkolenia przeciwpożarowego jedynie wstępne szkolenie BHP. Sąd I instancji zauważył, że rzeczywiście badania lekarskie przeprowadzone zostały po rozpoczęciu świadczenia przez powódkę pracy, jednakże okoliczność ta była wynikiem długotrwałej nieobecności osoby zajmującej się u pozwanego wydawaniem skierowań na badania lekarskie, a nie złą wolą pozwanego. Natomiast nie potwierdziły się zarzuty powódki nie odbycia szkolenia z zakresu BHP, gdyż powódka przeszła stosowne szkolenie w tym zakresie, co do szkolenia przeciwpożarowego zgodnie z wyjaśnieniami dyrektora pozwanej placówki nie ma ona obowiązku szkolenia pracowników w tym zakresie, natomiast powódka została zapoznana z zagrożeniami pożarowymi.

Za przejaw dyskryminacji powódka uważała sporządzanie notatek służbowych i umieszczanie ich w odrębnym skoroszybie, do którego nie miała dostępu jednakże przeprowadzone postępowanie wykazało, że w pozwanym zespole szkół istniała praktyka sporządzania notatek służbowych z rozmów ze wszystkimi nauczycielami. Natomiast powódka nie przedstawiła dowodów na poparcie swoich twierdzeń, w których utrzymywała, że ograniczano jej dostęp do tychże notatek.

Zdaniem Sądu Rejonowego, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka za przejaw dyskryminacji uważała każdą decyzję pracodawcy, gdy nie była ona zgodna z jej żądaniami. Powódka oczekiwała lepszego traktowania w stosunku do pozostałych młodszych pracowników zatrudnianych w szkole. Natomiast niezrealizowanie jej postulatów przez obecną dyrektor placówki uznawała za formę jej szykanowania, czy chęć jej poniżenia, co jest całkowicie nieuprawione. Przywołana przez powódkę odmowa spisania protokołu powypadkowego, po tym jak po zakończonych lekcjach, w drodze z pracy z niewiadomych przyczyn straciła przytomność i upadła uderzając głową o róg drewnianej ławki, również zdaniem Sądu nie powinna być traktowana jako przejaw

dyskryminacji, gdyż E. M. poprosił ją o przedłożenie dokumentacji medycznej oraz spisał jej wyjaśnienia. Dodatkowo to obowiązkiem pracownika jest niezwłoczne zgłoszenie wypadku przy pracy. Zdarzenia nie uznano za wypadek w drodze z pracy z uwagi na brak czynnika zewnętrznego. Jeśli powódka nie zgadzała się z tą decyzją mogła wystąpić do sądu o uznanie zdarzenia za wypadek w drodze z pracy.

Na marginesie Sąd Rejonowy wskazał, że nie potwierdziła się również hipoteza powódki jakoby przyczyną omdlenia było użycie do malowania starej farby. Kontrola Powiatowej Inspekcji Sanitarnej przeprowadzona na wniosek powódki w dniu 02 stycznia 2014r. nie wykazała nieprawidłowości w opisanym wyżej zakresie.

Co do odmowy wypłaty dodatku motywacyjnego powódka nie wskazała w pozwie okresu, za jaki nie został on wypłacony. Przyjmując, że chodziło o okres pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę na skutek wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę a przywróceniem do pracy to należy wskazać, że powódka nie świadczyła w tym czasie pracy w związku z czym nie było podstaw do wypłacania jej przez pracodawcę dodatku motywacyjnego.

Podniesiona przez powódkę okoliczność zignorowania sporządzenia oceny dorobku zawodowego zdaniem Sądu Rejonowego również nie była przejawem dyskryminacji. Powódka zwróciła się o dokonanie oceny dorobku zawodowego, jednakże jak słusznie zauważył dyrektor pozwanego zespołu szkół, ocena ta dokonywana jest tylko w odniesieniu do nauczyciela, który realizuje awans zawodowy. W późniejszym okresie w ramach nadzoru pedagogicznego dokonano oceny pracy powódki.

Odnosząc się do kwestii odczytania na zebraniu Rady Pedagogicznej treści pozwu złożonego przez powódkę w niniejszej sprawie, Sąd I instancji stwierdził, że zachowanie takie ocenić należy jako naganne, jednak mając na uwadze poziom emocji towarzyszący sprawie oraz fakt, że powódka miała zwyczaj składać swoje pisma sugerując, że czyni to w imieniu innych nauczycieli (tak jak również w przypadku pisma do Państwowej Inspekcji Sanitarnej w sprawie farb), którzy według niej mieli takie same stanowisko uznać trzeba, że powódka sama się do niego przyczyniła swoim zachowaniem.

Nadto Sąd Rejonowy zaznaczył, że powódka była skonfliktowana zarówno z poprzednim jak i z obecnym dyrektorem pozwanego jak również z gronem pedagogicznym. Świadek I. D. zdecydowała się na odejście z pracy w pozwanej placówce jako powód wskazując atmosferę w pracy wywołaną zachowaniem powódki. Ponieważ twierdzenia powódki o jej nierównym traktowaniu z uwagi na wiek w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego okazały się nieuzasadnione, dlatego powództwo oddalono, o czym orzeczono w punkcie pierwszym wyroku.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz §6 pkt 4 w związku z §11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku, w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy porwanej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, zarzucając:

- naruszenie przepisów prawa materialnego w stopniu mającym wpływ na wynik sprawy, jak również ewidentne naruszenie przepisów prawa procesowego, w tym obrazę art. 18 § 3 kp,
- uchybienie przepisom nakazującym rozważenie wszystkich wniosków i zarzutów,
- dowolną ocenę i interpretację dowodów zignorowanych przez Sąd i niepełne ich rozpoznanie.

W oparciu o te zarzuty powódka wniosła o uchylenie wyroku Sądu Rejonowego i wstrzymania jego wykonania, nadto wniosła o zwolnienie jej z kosztów procesowych.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Okręgowy w Gliwicach zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia faktycznie, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie dokonał właściwej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktycznie i rozważania prawne dokonane przez Sąd I instancji, uznał je za własne co oznacza, że zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku sądu odwoławczego.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Dając lub odmawiając wiary dowodom kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem. Jeśli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c. W niniejszej sprawie Sąd I instancji przeprowadził w sposób prawidłowy i rzetelny postępowanie dowodowe, dokonując wszechstronnej oceny materiału dowodowego, co wyraził w uzasadnieniu wyroku, a ocena ta jest zgodna z zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

Niezasadnie powódka twierdzi, że sąd jest obowiązany do rozważenia wszystkich wniosków i dowodów składanych przez strony w toku postępowania dowodowego. Zgodnie z art. 227 kpc przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Co do zasady przepis ten nie może być przedmiotem naruszenia sądu, ponieważ nie jest on źródłem obowiązków ani uprawnień jurysdykcyjnych, lecz określa jedynie wolę ustawodawcy ograniczenia kręgu faktów, które mogą być przedmiotem dowodu w postępowaniu cywilnym. Jedynie w przypadku gdy skarżący wykaże, iż sąd przeprowadził dowód na okoliczności nie mające istotnego znaczenia w sprawie i ta wadliwość postępowania dowodowego mogła mieć wpływ na wynik sprawy, bądź gdy sąd odmówił przeprowadzenia dowodu na fakty mające istotne znaczenie w sprawie, wadliwie oceniając, iż nie mają one takiego charakteru, może być przedmiotem weryfikacji w postępowaniu przez sądem drugiej instancji. Koniecznym jednak jest równoczesne wskazanie na uchybienia innym przepisom regulującym postępowanie dowodowe, np. art. 217 § 2, art. 278 § 1 kpc, (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2006 r., IV CSK 72/06, M. Prawn. 2007, nr 2, s. 60). Skarżąca w apelacji powyższego nie wykazała.

Sąd Okręgowy uznał za pozbawiony podstaw zarzut apelacji dotyczący sprzeczności istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Apelacja powódki w tym zakresie jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonych dowodach.

Sąd Rejonowy nie dopuścił się naruszenia przepisów prawa materialnego. Zgodnie z przywołanym w apelacji przepisem art. 18 § 3 kp „Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego „. Powódka nie sprecyzowała, w jaki sposób Sąd I instancji uchybił temu przepisowi, co w świetle zgłoszonego i badanego roszczenia, uniemożliwia ocenę tego zarzutu skarżącej. Przypomnienia bowiem wymaga, że powódka domagała się odszkodowania z tytułu dyskryminacji i

naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Takie żądanie wynika z treści uzasadnienia pozwu jak i informacyjnego wysłuchania powódki na rozprawie w dniu 31 marca 2015r.

Sąd I instancji w obszernych motywach swojego rozstrzygnięcia powołał się na przepisy art. 18^{3a} - 18^{3d} kp i w ich świetle dokonał prawidłowej oceny żądania powódki. Sąd Okręgowy w całości podziela rozważania prawne zaprezentowane w tych motywach.

Dodać należy, że polskie prawo pracy przewiduje przepisy mające zapobiegać dyskryminacji w zatrudnieniu. Zgodnie z 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. Z kolei w myśl art. 11³ k.p. jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

Dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium. Kryteria te zostały wymienione przykładowo w art. 18^{3a} § 1 k.p., zgodnie z którym pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązywania 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 niepełnym wymiarze czasu pracy. Jak to wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2018 r., I PK 54/17, B. - (...) „ W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyraźnie rozróżnia się dyskryminację (art. 11³ k.p.) od nierównego traktowania (art. 11² k.p.). Według tego rozróżnienia, nie każde nierówne traktowanie pracowników przez pracodawcę oznacza dyskryminację, kwalifikację taką można przypisać tylko nierównemu traktowaniu wynikającemu z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonych kryteriów różnicujących. Pracownik, który domaga się odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p., powinien określić (podać) przypuszczalne (według jego oceny) kryterium nieusprawiedliwionego różnicowania jego sytuacji w porównaniu z innymi pracownikami, aby jednoznacznie zmanifestować, że domaga się odszkodowania w związku z naruszeniem przez pracodawcę zakazu dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania w zatrudnieniu, a nie z innego tytułu. Złamaniem zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu jest niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracownika w oparciu o niedozwolone (prawnie zakazane) kryteria. Przyczyny różnicowania sytuacji pracowniczej mogą więc być kwalifikowane jako dyskryminujące, jeżeli są zabronione przez prawo albo nie znajdują usprawiedliwienia w stosunkach zatrudnienia. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach "zwykłego" nierównego traktowania, niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Z tych względów oczekuje się od pracownika, który twierdzi, że był dyskryminowany, wskazania (określenia), a nie wykazania (udowodnienia), przyczyny nierównego traktowania. Chodzi o skierowanie roszczeń pracownika jako powoda od samego początku procesu na odpowiednią drogę sposobu procedowania (także co do granic i zakresu postępowania dowodowego) oraz o jednoznaczne określenie reżimu odpowiedzialności pozwanego pracodawcy, łącznie z zakresem roszczeń przysługujących pracownikowi (np. art. 183^d k.p.) oraz rozkładem ciężaru dowodu (art. 183b § 1 k.p.).

Mając powyższe na uwadze, słusznie Sąd I instancji podkreślił, że powódka jedynie w zakresie okoliczności związanych z uzupełnianiem etatu oraz uczestnictwa w egzaminach maturalnych i skierowania na szkolenie z formuły nowych matur podała kryterium dyskryminacyjne. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło zarzutów powódki, a pozwana wykazała, że nie dopuściła się wobec powódki dyskryminacji i naruszenia zasady równego traktowania. Sąd Rejonowy szczegółowo odniósł się do każdego z zarzutów powódki i dokonał jego właściwej oceny. Zdaniem Sądu Okręgowego, podniesione w apelacji zarzuty nie wnoszą do sprawy żadnych nowych okoliczności faktycznych ani prawnych, które mogłyby stanowić podstawę do zmiany zaskarżonego orzeczenia. W szczególności dotyczy to złożonego przez powódkę wystąpienia pokontrolnego, dotyczącego Policealnej Szkoły Zawodowej nr 1 w S.

(Policealnej Szkoły Centrum (...)). Podmiot ten bowiem nie jest pracodawcą powódki, a okoliczność, że pracę dla niej świadczą pracownicy pozwanej, nie ma znaczenia dla rozpoznawanej sprawy.

W tym stanie rzeczy, w oparciu o przytoczone przepisy prawa i art. 385 kpc, Sąd Okręgowy oddalił apelację jako niezasadną.

Mając na uwadze charakter sprawy oraz sytuację osobistą i finansową powódki, Sąd drugiej instancji na zasadzie art. 102 kpc odstąpił od obciążania powódki kosztami postępowania apelacyjnego.

(-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia