

UZASADNIENIE

Powódka M. N. wniosła o zasądzenie od pozwanego Centrum (...) w S. (obecnie: Zespół Szkół Centrum (...) w S.) następujących kwot:

- 9.329,44 zł tytułem odszkodowania za zwłokę w wydaniu dokumentów do awansu,
- 40.000 zł tytułem odszkodowania i zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, wraz z ustawowymi odsetkami za zwłokę od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty.

Nadto wniosła o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że jest nauczycielem zatrudnionym u pozwanego. W dniu 13 września 2011 r. powódka złożyła u pozwanego wniosek o rozpoczęcie stażu na awans zawodowy nauczyciela dyplomowanego wraz z projektem planu rozwoju zawodowego. W dniu 21 września 2011 r. dyrektor pozwanego zatwierdziła ten projekt. Staż zawodowy następnie został przez powódkę zrealizowany przez 2 lata i 9 miesięcy, tj. w okresie od 1 września 2011 r. do 31 maja 2014 r. W dniu 30 czerwca 2014 r. powódka złożyła dyrektorowi sprawozdanie z realizacji planu rozwoju zawodowego. Od dnia 30 czerwca 2014 r. dyrektor miał 21 dni na wystawienie jej oceny z realizacji planu rozwoju zawodowego, co jednak nie miało miejsca. Brak wystawienia oceny uniemożliwił powódce przystąpienie do procedury awansowej w Kuratorium (...) w S.. Wobec dalszego braku uzyskania oceny, a także w trakcie długotrwałe prowadzonego sporu powódki z dyrektorem pozwanej placówki o wysokość jej etatu, która na przestrzeni lat 2014-2019 była wielokrotnie zmieniana, we wrześniu 2017 r. powódka zwróciła się telefonicznie do Wydziału A. Zawodowego (...) w Departamencie (...) Ministerstwa Edukacji Narodowej w W. z zapytaniem co powinna uczynić w takiej sytuacji. Następnie powódka zwróciła się z pismem do (...) Kuratorium (...) o podjęcie interwencji. Dopiero w dniu 23 listopada 2017 r. dyrektor przekazała powódce pozytywną ocenę dorobku zawodowego za okres stażu datowaną na dzień 27 czerwca 2014 r., a więc z daty poprzedzającej złożenie sprawozdania. W grudniu 2017 r. powódka zwróciła się do kuratorium o określenie czasu, w jakim może przystąpić do procedury awansowej. Uzyskała odpowiedź, że może to uczynić w terminie 3 lat od wydania oceny, tj. do dnia 23 listopada 2020 r. Dokumenty wymagane do wszczęcia procesu awansu mogą być składane 2 razy do roku, w terminach do 30 czerwca bądź do 31 października, wobec czego powódka nie ze swojej winy uchybiła terminowi do rozpoznania jej podania jeszcze w bieżącym roku kalendarzowym.

W lutym 2018 r. powódka zgłosiła dyrektorowi wniosek o przygotowanie dokumentacji związanej z wszczęciem postępowania kwalifikacyjnego na stopień nauczyciela dyplomowanego. 28 lutego 2018 r. uzyskała nieprawidłowe zaświadczenie, którym błędnie określono przedmioty, jakie w poszczególnych latach prowadziła powódka w pozwanej szkole. Dnia 1 czerwca 2018 r. powódka złożyła w kuratorium oświaty wszystkie niezbędne dokumenty o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego. W odpowiedzi zobowiązano ją do określenia rodzaju prowadzonych przedmiotów zawodowych. W dniu 28 czerwca 2018 r. otrzymała poprawne zaświadczenie. Uzyskała wówczas zapewnienie, że potwierdzenie jej kompetencji zawodowych znajduje się w jej aktach osobowych. Następnie złożyła uzupełnioną dokumentację w kuratorium. Jej wniosek pozostawiono jednak bez rozpatrzenia z uwagi na brak potwierdzenia kwalifikacji zawodowych. W związku z tym wystąpiła do pozwanego o wydanie tego dokumentu. Ostatecznie w dniu 13 sierpnia 2018 r. wydała powódce ten ostatni wymagany dokument. W dniu 29 października 2018 r. powódka złożyła wniosek o postępowanie kwalifikacyjne na awans na nauczyciela dyplomowanego. Zakończyło się ono 10 stycznia 2019 r. wręczeniem powódce aktu nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego.

Z uwagi na fakt, że w okresie od 22 lipca 2014 r. do dnia 23 listopada 2017 r. (przez 39 miesięcy) dyrektor pozwanego w sposób niczym nieuzasadniony zwlekała z wydaniem powódce oceny z realizacji planu rozwoju zawodowego oraz wydaniem zaświadczenia potwierdzającego kwalifikacje nauczyciela przedmiotów zawodowych – powódka otrzymywała zaniżone wynagrodzenie w stosunku do wynagrodzenia nauczyciela dyplomowanego. Łączna wysokość poniesionej z tego tytułu szkody wyniosła 9.329,44 zł.

W trakcie ostatnich 5 lat pracy powódka ze strony włodarzy pozwanej szkoły, a w szczególności dyrektor L. P. (1), doznała wielokrotnie dyskryminacji m.in. ze względu na jej:

- wiek (już od 2014 r. była objęta kodeksową ochroną osób w wieku przedemerytalnym),
- przynależność związkową,
- brak uległości wobec dyrektor pozwanej szkoły,
- nierówne traktowanie przy ustalaniu podstawowych warunków pracy - wymiaru etatu, przydzielania wychowawstwa, przyznawania nagród i dodatków pieniężnych,
- zatrudnienie w niepełnej wysokości etatu
- rodzaj umowy.
- nieuzasadnione i niezgodne z prawem wstrzymania przez dyrektor pozwanego wypłaty należnego jej wynagrodzenia.

Spośród pozostałych nauczycieli pozwanej, którzy ubiegali się o awans zawodowy, żaden nie został tak niekorzystnie potraktowany jak powódka, tj. żaden inny pracownik nie musiał oczekiwać kilku lat na wydanie odpowiednich dokumentów bądź nie musiał tak wiele razy prosić o wydanie dokumentów. Poza szkodą majątkową, powódka doznała także szkody niemajątkowej w postaci krzywd psychicznych doznanych w wyniku wieloletniego oczekiwania na awans, który mogłaby uzyskać jeszcze w 2014 r., gdyby dyrektor pozwanej placówki wydała jej w ustawowych terminach, bez opóźnień wszystkie wymagane dokumenty. Wysokość zadośćuczynienia z tym związanego powódka określiła na kwotę 10.000 zł.

Powódce każdego roku przynajmniej jednokrotnie (w niektórych przypadkach nawet dwukrotnie w danym roku szkolnym) była zmieniana ilość godzin w ramach etatu. Powódka wielokrotnie pisemnie zwracała się do dyrektor pozwanej o przydzielenie jej pełnego etatu bądź utrzymanie etatu na poziomie dotychczasowym. W tym samym czasie pozwany zwiększał wymiar etatu innym nauczycielom, lecz nie znając podstaw i kryteriów jakimi pozwany w tym zakresie się kierował, powódka słusznie może zakładać, że w tym zakresie była dyskryminowana i nierówno traktowana.

Już w 2014 r. powódka została objęta ochroną przedemerytalną. Pomimo tego jej wymiar etatu chociażby w sierpniu 2016 r. wynosił zaledwie 4/18 godzin. W roku szkolnym 2014/2015 powódka miała przydzielone 2 godziny zajęć z chemii oraz 2 godziny przedmiotów zawodowych w zawodzie technik agrobiznesu: prowadzenie produkcji zwierzęcej i planowanie przetwórstwa żywności. Zajęcia praktyczne w zakresie prowadzenia produkcji zwierzęcej, które powódka mogłaby prowadzić w wymiarze nawet 8 godzin, zostały z nieznanymi przyczynami przydzielone innemu nauczycielowi, który do tej pory nie prowadził takich zajęć. W roku szkolnym 2015/2016 powódka ma przydział 18,55/27 etatu, w tym aż 14 godzin w internacie. Zajęcia praktyczne w wymiarze 8 godzin tygodniowo w zakresie planowania przetwórstwa żywności otrzymał inny nauczyciel nie posiadający w tym zakresie uprawnień. Powódka sprzeciwiła się takiemu obrotowi spraw, w wyniku czego we wrześniu dyrektor przydzieliła jej zajęcia praktyczne oraz 14 godzin w internacie. Porozumienie w tym zakresie obowiązywać jednak miało jedynie do dnia 9 grudnia 2015 r. Po tej dacie, 10 godzin w internacie miało być powódce odebrane, gdyż godziny te miała przejąć nauczycielka wracająca z urlopu rodzicielskiego, która jednak nigdy nie pracowała w internacie. Powódka nie podpisała nowego porozumienia, prosiła o rozmowę z dyrektorem lecz dyrektor jej unikała. Ostatecznie dyrektor poinformowała powódkę, że te godziny nie zostaną jej odebrane, lecz musi mieć świadomość, że zostały jej przydzielone jedynie na czas zastępstwa innego nauczyciela. Przydział ten miał obowiązywać do marca, kiedy to z urlopu rodzicielskiego miała wrócić inna nauczycielka, która tak jak poprzednia również nigdy nie pracowała w internacie. Ostatecznie jednak powódce do końca tego roku kalendarzowego tego przydziału godzin nie zmieniono, lecz takie straszenie zmniejszeniem ilości etatu odczuła jako nękanie. Powódka nie była w stanie ustalić jaką szkodę majątkową poniosła w tym zakresie, gdyż nigdy nie uzyskała informacji od dyrektor pozwanej szkoły odnośnie tego, ile łącznie było godzin do zadysponowania

i czy kiedykolwiek istniała obiektywna możliwość jej zatrudnienia w pełnym wymiarze etatu. Co do tych okoliczności powódka określiła wysokość zadośćuczynienia na kwotę 18.800 zł. Miała ona stanowić wyrównanie jej wieloletnich krzywd w postaci stresów związanych z wielokrotnym, nawet kilkukrotnym w czasie jednego roku szkolnego, zmienianiem wymiaru godzin oraz zakresu obowiązków, brakiem pewności, czy w następnym semestrze bądź nawet miesiącu będzie posiadać etat w wymiarze dotychczasowym, czy też nie dojdzie do zmniejszenia jej liczby godzin pracy.

Dodatkowo krzywdzącą okolicznością dla powódki jest to, że od października 2014 r., tj. od czasu, gdy znalazła się w przedemerytalnym okresie ochronnym, dyrektor pozwanej wykazywała tendencje do coraz większego zmniejszania jej wymiaru etatu, a jeżeli już zwiększała etat, to jedynie poprzez dodanie godzin pracy w internacie, nie zaś przez zwiększenie liczby godzin pracy dydaktycznej. Na wymiar krzywdy powódki wpływ na także to, że od czasu kiedy dyrektorem pozwanej placówki została L. P. (2), powódka ani razu nie otrzymała wychowawstwa klasy. Tymczasem poprzedni dyrektor przydzielał jej to wychowawstwo.

Przez cały rok kalendarzowy 2018 powódka nie uzyskała dodatku motywacyjnego, mimo że taki dodatek otrzymywała już w latach poprzednich. Rok ten był rokiem, w którym powódka wielokrotnie prosiła dyrektor pozwanej, a także kuratorium oświaty o interwencje w sprawie wydania właściwych zaświadczeń w celu przystąpienia przez powódkę do procedury awansowej. Wobec tego powódka łączyła fakt odebrania dodatku motywacyjnego z faktem naciskania na dyrektor pozwanej w celu wydania jej stosownych dokumentów. Szkodę majątkową w tym zakresie powódka określiła na 1.200 zł, albowiem średnia wysokość dodatku motywacyjnego, jaki otrzymywała we wcześniejszych latach wynosiła właśnie 100 złotych miesięcznie.

Powódka należy do związku zawodowego. Pismem z dnia 1 grudnia 2017 r. jej związek zawodowy - (...) w S., zwrócił się do dyrektor pozwanej szkoły o zwolnienie powódki z obowiązków służbowych w dniu 6 grudnia 2017 r. w celu uczestniczenia w czynnościach związkowych. Posiedzenie członków związku miało rozpocząć się o godzinie 16.00. Dzień wcześniej powódka osobiście poinformowała pracodawcę o konieczności zwolnienia jej z obowiązków w dniu następnym, z uwagi na konieczność pełnienia obowiązków związkowych. W dniu 6 grudnia 2017 r. powódka miała przydzielony dyżur wychowawczy w internacie w godzinach 15.00 - 18.00. O godzinie 13.00 w trakcie rozmowy telefonicznej z powódką dyrektor nakazała jej, by natychmiast przyjechała do szkoły i dostarczyła zwolnienie albo zrezygnowała z funkcji związkowej. Ostatecznie jednak uzyskała zgodę na zwolnienie z czynności służbowych.

Następna stresująca i bardzo nieprzyjemna dla powódki sytuacja związana z jej przynależnością związkową miała miejsce w dniu 7 lutego 2018 r. podczas rady pedagogicznej. Wówczas jeden z nauczycieli odczytał pismo - odmowę przyjęcia członków do (...) Organizacji (...). Rozpatrywanie tej kwestii nie leżało w kompetencji ani powódki jako przewodniczącej koła, ani tym bardziej członków rady pedagogicznej. Mimo to dyrektor zezwoliła na dyskusję na ten temat. Przy osobach nieuprawnionych do nieprzyjemnej dyskusji. Wszystko odbywało się za zgodą dyrektor i przy jej aktywnym udziale. Dodatkowo dyrektor nie pozwoliła żadnemu z obecnych nauczycieli wyjść do czasu zakończenia dyskusji.

Kolejna dyskryminująca sytuacja miała miejsce w dniu 28 czerwca 2018 r., na innej radzie pedagogicznej, gdzie dyrektor odczytała pismo skierowane do kuratorium przez koło związkowe. Dyrektor nie była adresatem tego pisma, jak również nie była uprawniona do zapoznawania innych obecnych osób z treścią tego pisma. Po odczytaniu tego pisma dyrektor odczytała też swoje stanowisko co do tego pisma. Po jego odczytaniu jedna z nauczycielek zaczęła płakać i powiedziała, że „jeżeli jej podważą kompetencje to ona się zwolni. Pani dyrektor na to - ja w takim razie też się zwalniam”. Pismo do kuratorium dotyczyło arkusza organizacyjnego szkoły na rok szkolny 2019/2020. W arkuszu było wskazane, że dyrektor przydziela dodatkowe godziny pracy nauczycielowi, który nie posiadał praktycznego doświadczenia zawodowego w nauczonym przedmiocie, a odbiera godziny nauczycielom doświadczonym. Naruszono tutaj tajemnicę korespondencji. Ponadto w trakcie tej rady ze strony dyrektor doszło do oczerniania powódki przy wszystkich obecnych osobach. W trakcie tej rady powódka opuściła miejsce rady, gdyż otrzymała smsa, że do szkoły przyjechali goście i dlatego wyszła ich przywitać. Następnie powódka wróciła na radę i zapytała dyrektor czy właśnie przybyli goście mogą być obecni bo sprawa dotyczy tego pisma. Dyrektor się nie zgodziła na ich obecność.

Powyższe skutkowało krzywdą powódki i z tego tytułu domagała się zadośćuczynienia w kwocie 5.000 zł.

Kolejną okolicznością uzasadniającą tezę o nierównym traktowaniu powódki było wstrzymanie wypłaty części wynagrodzenia. Wskazała tu, że porozumienie zmieniające pracy i płacy z dnia 1 września 2017 wręczono jej cztery dni później. Powódka nie podpisała go, gdyż w dniu 6 kwietnia 2017 r. złożyła wniosek o przyznanie pełnego etatu, otrzymała jednak odpowiedź odmowną. Dnia 29 września 2017 r., w trakcie pełnienia przez powódkę czynności wychowawczych w internacie szkolnym, w obecności poproszonej przez dyrektora na świadka sprzątaczkę powódce wręczono pismo informujące, że od przyszłego miesiąca jej wymiar etatu wynosi zaledwie 4/18. Powódka nie podpisała tego pisma i poprosiła o rozmowę w obecności przedstawiciela związku zawodowego. Cały wrzesień powódka pracowała zgodnie z przydziałem, pomimo tego, że nie miała podpisanego porozumienia. W dniu 2 października 2017 r. do powódki zadzwoniła sekretarka pani A. B. i przekazała jej polecenie służbowe, by nie przychodziła do pracy w tym dniu, mimo że miała ustalony wcześniej dyżur w internacie. Następnego dnia w kasie szkoły powódka odebrała wynagrodzenie zaledwie za 4 godziny dydaktyczne. Pozostała część wynagrodzenia została wstrzymana, pomimo tego, że cały czas powódka pracowała zgodnie z przydziałem. W dniu 30 września 2017 r. powódce nie zostało wypłacone wynagrodzenie za godziny doraźnych zastępstw w dniach 7, 21 i 26 września. Nastąpiło to dopiero 5 października 2017 r. – dzień po podpisaniu przez powódkę porozumienia zmieniające warunki pracy i płacy. Wtedy też powódce wypłacono zaległe wynagrodzenie.

W dniu 11 kwietnia 2018 r. powódka zwróciła się do dyrektora o utrzymanie tego samego wymiaru zatrudnienia co w roku szkolnym 2017/2018 (17,25/27). Jednak otrzymała odpowiedź odmowną. Powódka podpisała porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy z dnia 31 sierpnia 2018 r. i ponowiła swoją prośbę. W związku z brakiem odpowiedzi realizowała godzin zawarte w ostatnim porozumieniu. W dniu 3 września 2018 r. powódce nie wypłacono pensji za miesiąc wrzesień. W księgowości rzekomo brakowało listy płac. Następnego dnia powódka udała się do księgowości po wynagrodzenie za wrzesień, ale wypłacono jej należność za 3 godziny dydaktyczne. Pozostała część wynagrodzenia została wstrzymana bez żadnej podstawy prawnej i uzasadnienia. W dniu 6 września 2018 r. powódka otrzymała odmowną odpowiedź dyrektor co do prośby przekształcenia umowy w pełen etat, a 13 września 2018 r. podpisała nowe porozumienie zwiększające jej wymiar etatu o 2 godziny. Wobec tego powódka wniosła o wypłatę zaległego wynagrodzenia. Dopiero po tym wypłacono jej zaległe wynagrodzenie.

Ta konieczność „proszania się” o wypłatę należnego wynagrodzenia zdaniem powódki uzasadniała przyznanie jej zadośćuczynienia w wysokości 5.000 zł.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniosł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Przyznała, że powódka jest zatrudniona u niego na stanowisku nauczyciela. Wskazała, że w dokumentacji kadrowej powódki jest egzemplarz jej sprawozdania bez adnotacji o dacie wpływu do szkoły oraz podpisu osoby przyjmującej ten dokument, a zatem nie ma dowodu, że sprawozdanie zostało złożone właśnie w dniu 30 czerwca 2014 r. Również w dzienniku korespondencyjnym z dnia 30 czerwca po zakończeniu stażu na stopień nauczyciela powódka nie wykazała woli przystąpienia do postępowania kwalifikacyjnego, co potwierdziła w piśmie z dnia 3 lipca 2017 r. w sprawie zwiększenia wymiaru etatu. Powódka nie wykazywała chęci awansowania, bo jak stwierdziła w obecności kadrowej J. Z., awans sprawi, że będzie za drogim nauczycielem i nikt jej nie będzie chciał zatrudnić. To dyrektor pozwanego prosił o złożenie dokumentacji żartując, że dzięki temu będzie więcej pieniędzy na nagrody z okazji Dnia Nauczyciela. Ponadto w jednym z pism do dyrektora pozwanego w sprawie zwiększenia etatu, powódka uzasadniając, że ma kwalifikacje do prowadzenia zajęć na kwalifikacyjnym kursie sama przyznała, że nie przystąpiła do postępowania kwalifikacyjnego na wyższy stopień awansu zawodowego, bo w maju 2014 r. uzyskała informację, że nie będzie miała całego etatu. Dyrektor pozwanego jeśli ma kilka osób w toku awansu i przygotowuje jedną ocenę, to sporządza również pozostałe, bo przecież gromadzone są różne dokumenty i czyni własne obserwacje, na podstawie których jest w stanie dokonać oceny dorobku zawodowego - to są sprawozdania z pracy poszczególnych zespołów nauczycielskich, arkusze - karty samooceny. W 2014 roku do dyplomowania przystąpiły jeszcze trzy osoby, które na początku czerwca złożyły sprawozdania z awansu zawodowego i zdążyły do 30 czerwca złożyć wniosek w kuratorium, a w sierpniu uzyskały stopień awansu zawodowego - jeden nauczyciel na stopień nauczyciela kontraktowego, trzy osoby na stopień

nauczyciela mianowanego. Wszystkie te osoby otrzymały stosowne dokumenty do końca czerwca, by w terminie złożyć wnioski o wszczęcie postępowania kwalifikacyjnego. Powódka nigdy wcześniej nie zapytała o ocenę - nawet wówczas, gdy we wrześniu chciała przystąpić do awansu, mogła udać się do dyrektora i zapytać się o ocenę. Dyrektor pozwanego nie była w długotrwałym sporze o wysokość etatu, ponieważ po raz pierwszy powódka wystąpiła z prośbą o zwiększenie wymiaru etatu w kwietniu 2017 r., a w maju otrzymała odpowiedź, że nie ma takiej możliwości ze względu na jej kwalifikacje, rodzaj umowy o pracę i wymiar na umowie na czas nieokreślony, a do tego ze względu na formę zatrudnienia innych nauczycieli. Zdaniem pozwanego powódka nie rozumie tego, że Karta Nauczyciela obliguje dyrektora szkoły do zapewnienia pełnego pensum w pierwszej kolejności nauczycielom mianowanym. Po odmowie zwiększenia etatu dyrektor pozwanego wystąpił do kuratorium oświaty z prośbą o określenie, do nauczania jakich przedmiotów ma kwalifikacje powódka. Z otrzymanej odpowiedzi wynikało, że do nauczania chemii i przedmiotów w zakresie techniki rybactwa śródlądowego oraz do pracy w internacie. D. pozwany wskazał, że porozumienia zmieniające warunki pracy i płacy powódki wiązały się z przydzielaniem jej większej liczby godzin. Poza tym w tym czasie z urlopów macierzyńskich wracały dwie nauczycielki, dla których dyrektor „trzymał” godziny. Jedna z nich odmówiła przyjęcia godzin w internacie i zgodziła się na mniejszy w danym roku wymiar godzin. Druga zaś przyjęła te godziny i dyrektor pozwanego nie mógł dać więcej godzin powódce. W tym czasie powódka nie chciała podpisać porozumień dotyczących zmiany wymiaru godzin, co też było powodem „ostrożności” w naliczeniu we wrześniu 2018 roku. W tym czasie dyrektor pozwanego nie był w stanie zagwarantować powódce więcej godzin niż to, co zostało ustalone w zmienionej umowie. Powódka wyraziła na to zgodę.

Mając na uwadze problemy z naborem do klas pierwszych, odpływ uczniów, ciągłą niepewność o liczbę godzin, dyrektor pozwanego musiał niejako rezerwować godziny w internacie dla nauczycieli zatrudnionych przez mianowanie.

Odnosząc się do zaświadczeń wydawanych powódce pozwany wskazał, że błędne zaświadczenie zostało poprawione i wydane powódce bez zbędnej zwłoki. Okazało się, że obecnie jest wymagane jest szczegółowe rozpisanie przedmiotów. Z kolei potwierdzenie kwalifikacji do nauczania przedmiotów zawodowych nie ma związku z postępowaniem kwalifikacyjnym na wyższy stopień awansu zawodowego. Potwierdzenia dokonuje się w momencie zatrudnienia nauczyciela do nauczania takich przedmiotów, które nie wynikają bezpośrednio z posiadanego wykształcenia - czyli nazwa przedmiotu nie jest tożsama z kierunkiem studiów lub kierunek studiów nie jest tożsamy z rodzajem wykształcenia zawodowego. Potwierdzenie kwalifikacji w odniesieniu do powódki przeprowadził poprzedni dyrektor pozwanego. Powódka dysponowała nim już w roku 2011. Dyrektor pozwanego mógł co najwyżej wydać powódce kopię tego dokumentu. Nie mniej jednak sama treść zaświadczenia nie wpłynęła na procedurę awansu zawodowego powódki.

Dalej pozwany wskazał, że po przeanalizowaniu liczby oddziałów, liczby godzin chemii, liczby etatów pozostałych nauczycieli i ich formy zatrudnienia oraz prognozy wyników naboru do klas pierwszych i do internatu szkolnego, przy negatywnych wynikach naboru do klas pierwszych, dyrektor pozwanego zmuszony był do zmiany organizacji w przydziale godzin nauczycielom przedmiotów zawodowych, a co za tym idzie, do przydzielenia godzin w internacie szkolnym w celu uzupełnienia etatu, (listopad 2017 roku). Przyczyny tego stanu wyjaśniono powódce w piśmie z maja 2017 r., stąd znała ona motywy działania pozwanego. Nadto w tamtym okresie szkoła borykała się z naborem do klas pierwszych oraz z ograniczeniem godzin w internacie.

Pozwany zaprzeczył, by naruszył w stosunku do powódki przepisy dotyczące ochrony przedemerytalnej. Zgodnie z przepisami obowiązującymi do 30 września 2017 r. powódka urodzona (...) wiek emerytalny uzyskała w październiku 2018 r, czyli w maju 2014 r. jej stosunek zatrudnienia nie podlegał szczególnej ochronie.

Do kompetencji dyrektora szkoły należy przydział godzin poszczególnym zgodnie z ich kwalifikacjami. Kwalifikacje powódki umożliwiały jej nauczanie zajęć „prowadzenie produkcji zwierzęcej”, a nie „zajęcia praktyczne – produkcja zwierzęca”. Zajęcia praktyczne w wymiarze czterech, a nie ośmiu godzin w rozliczeniu rocznym dotyczyły produkcji roślinnej, do czego powódka nie posiadała kwalifikacji. Ponadto nauczyciel, który je otrzymał posiadał wykształcenie rolnicze, a nie jak powódka w zakresie ichtiologii, eksploatacji zasobów i ochrony morza. Powódka otrzymała „zajęcia

praktyczne - przetwórstwo żywności” w wymiarze w rozliczeniu rocznym 3,16, bo zajęcia w wymiarze 8 godzin były prowadzone w I półroczu w klasie maturalnej. W momencie przydziału godzin powódka otrzymała porozumienie zmieniające z określeniem do kiedy będzie obowiązywało, więc wiedziała na jaki czas dostaje przedmiot. Nikt jej nie straszył odbieraniem godzin. To dyrektor pozwanego odczuwał próby wymuszenia zmiany swojej decyzji i podważania jego kompetencji. Wielokrotnie dyrektor pozwanego informował nauczycieli, że przydzielając godziny brane są pod uwagę kwalifikacje, forma i wymiar zatrudnienia. Począwszy od 2017 r. powódka jako przewodnicząca (...) opiniowała arkusze organizacyjne szkoły. Jej opinie były negatywne do czasu, gdy jako nauczyciel mianowany uzyskała pełne pensum.

Za czasów poprzedniego dyrektora powódka miała tylko raz przydzielone wychowawstwo, bo w zasadzie nie miał kto objąć tej funkcji, ale wówczas powódka miała więcej godzin i była częściej w szkole. Przez cały czas pełnienia funkcji przez obecnego dyrektora powódka nie miała ani razu pełnego wymiaru zatrudnienia, a przy zmniejszonej liczbie godzin wielokrotnie prosiła o rozłożenie zajęć lekcyjnych maksymalnie na trzy dni. Przy tak ograniczonym pobycie w czasie godzin lekcyjnych pełnienie funkcji wychowawcy klasy byłoby znacznie utrudnione. Przy przydzielaniu wychowawstwa istotna jest dyspozycyjność nauczyciela, jego zaangażowanie w życie szkoły i umiejętność organizowania imprez, wydarzeń, a przy tym współpraca z innymi nauczycielami. W okresie ostatnich trzech lat wychowawstwa nie otrzymało kilku nauczycieli.

Co do dodatku motywacyjnego, to zawady jego przyznawania zostały określone w uchwale nr XLIII/1226/18 Rady Miasta S. z 5 lipca 2018 r. Dyrektor pozwanej uznał, że powódka nie spełnia przesłanek do jego otrzymania. Decydujące znaczenie miało zdarzenie w internacie, kiedy to uczennica zadzwoniła po policję z prośbą o interwencję, spóźnienia w pracy, brak bezpośredniego informowania o zmianie w grafiku, nieobecność na radach pedagogicznych, brak zaangażowania w prace zespołów nadzorujących.

Odnosnie dyskryminacji ze względu na przynależność związkową pozwany wyjaśnił, iż powódka przekazała informacje w sekretariacie szkoły, że będzie nieobecna. Powinna to uczynić znacznie wcześniej, gdyż na ten dzień było zaplanowane zebranie z rodzicami, podczas którego informowano ich o przewidywanych ocenach półrocznych i powinni mieć możliwość porozmawiania z każdym nauczycielem. Ponadto tego dnia odbywał się zespół wychowawczy. O tych wydarzeniach powódka wiedziała, ponieważ były to zadania ujęte w kalendarzu wydarzeń na rok szkolny 2018/2019. Dyrektor pozwanego nie miałam podstawy do zwolnienia powódki z pracy, ponieważ nie ustaliła ona tego z dyrektorem, ani nie przekazała informacji ze związku. Dlatego zwrócił się do powódki o podanie podstawy zwolnienia, ponieważ byłyby to kolejny raz uchylecia się powódki od obowiązków, jakie nakłada na nią Karta Nauczyciela.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka urodziła się (...) W roku 1981 ukończyła studia magisterskie o specjalności: ichtiologia i ochrona wód na (...)i (...) (...) W roku 1985 ukończyła studia podyplomowe z zakresu eksploatacji żywych zasobów morza. W roku 2009 ukończyła studia podyplomowe z chemii dla nauczycieli.

Dowód:

- życiorys k. 13A akt osobowych
- dyplom k. 11A akt osobowych
- świadectwo k. 59B akt osobowych

W dniu 24 listopada 2003 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do 30 czerwca 2004 r. Na jej podstawie powódce jako nauczycielowi stażystce powierzono pracę w czytelnicy szkolnej w wymiarze 15/30 pensum.

Dnia 1 września 2004 r. strony zawarły kolejną umowę terminową na okres do 31 sierpnia 2005 r. Przewidywała ona, iż powódka pracować będzie na stanowisku nauczyciela przedmiotów zawodowych w pełnym wymiarze godzin w Liceum Profilowanym. Powódka nauczała przetwórstwa surowców roślinnych i zwierzęcych, podstaw przetwórstwa

żywności i podstaw przedsiębiorczości. 30 czerwca 2005 r. nadano jej stopień nauczyciela kontraktowego. Od dnia 31 sierpnia 2005 r. strony łączyła już umowa o pracę na czas nieokreślony, a powódka nauczała również w Technikum Ogrodniczym pozwanego.

Powódka przed kolejnym rokiem szkolnym wyrażała zgodę na zatrudnienie jej w niepełnym wymiarze czasu pracy. Podobnie postępowali pozostali nauczyciele pozwanego znajdujący się w sytuacji tożsamej do sytuacji powódki, tj. nie zatrudnieni na podstawie mianowania. Wynikało to z tego, iż dyrektor pozwanego do zakończenia naboru do klas pierwszych nie był w stanie określić ile oddziałów szkolnych uda się utworzyć w kolejnym roku szkolnym. Do tego musiał uwzględniać w arkuszach organizacyjnych nauczycielki, które miały wrócić do pracy po zakończeniu korzystania z urlopów macierzyńskich i dla poratowania zdrowia. Nie miał przy tym gwarancji, czy wrócą w datach zakończenia planowanych nieobecności. Nawet, gdy do pracy wróciły, to część z nich nie zgadzała się na uzupełnienie etatu o dyżury w internacie szkolnym. Dodatkowo po zatwierdzeniu arkuszy organizacyjnych pojawiała się konieczność wprowadzania godzin nauczania indywidualnego, czy odejścia nauczycieli na emeryturę lub rentę. Implikowało to konieczność dokonywania w trakcie roku szkolnego zmian w arkuszach organizacyjnych i w wymiarach zatrudnienia nauczycieli.

Przy przydziale godzin na następny rok szkolny dyrektor szkoły musiał w pierwszej kolejności zapewnić pełne pensum nauczycielom zatrudnionym na podstawie mianowania. Zmiany demograficzne, jak i zainteresowanie edukacją u pozwanego nie pozwalały na zapewnienie wszystkim nauczycielom pełnego wymiaru czasu pracy.

W przypadkach zmian w wymiarze czasu pracy nauczycieli nie zatrudnionych na podstawie mianowania, pozwany proponował im zawarcie porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy. Z zasady nauczyciele zainteresowani dalszym zatrudnieniem porozumienia te zawierali. Jeśli nie wyrażali na nie zgody, pozwany dokonywał wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Praktyką przyjętą w pozwanym było zapewnianie przez dyrektora minimum godzin nauczania nauczycielom starającym się o awans zawodowy. Tak też postąpiła dyrektor L. P. (2) w odniesieniu do powódki w okresie odbywania przez nią stażu na potrzeby awansu na stopień nauczyciela dyplomowanego.

W roku szkolnym 2006/2007 powódce w drodze porozumienia zmniejszono wymiar czasu pracy do 14/18. W kolejnym roku szkolnym również w drodze porozumienia zmieniającego zmniejszono go do 9/18, po czym po upływie kilku dni zwiększono go do 14/18. W kolejnych latach strony podpisywały porozumienia zmieniające wymiar czasu pracy powódki w następujących datach:

- 29 sierpnia 2008 r. zmniejszenie z 14/18 do 11/18
- 27 lutego 2009 r. zwiększenie do 16/18
- 31 sierpnia 2009 r. zmniejszenie do 14/18
- 31 grudnia 2009 r. zwiększenie do 15/18
- 31 marca 2010 r. zwiększenie do 18/18
- 1 września 2011 r. zmniejszenie do 9,97/18
- 26 września 2011 r. zwiększenie do 10,97/18
- 31 sierpnia 2012 r. zwiększenie do 11,33/19
- 28 maja 2013 r. zmniejszenie do 10,74/19
- 30 sierpnia 2013 r. zmniejszenie do 9,74/19

W dniu 16 maja 2014 r. pozwana wypowiedziała powódce warunki pracy i płacy z uwagi na zmniejszenie liczby oddziałów w szkole uniemożliwiające dalsze zatrudnienie w dotychczasowym wymiarze zajęć. Po upływie okresu wypowiedzenia wymiar czasu pracy powódki wynosić miał 3/18.

Porozumieniem z 1 września 2014 r. wymiar ten podwyższono do 4/18. W kolejnym roku szkolnym wymiar zajęć zwiększono do 18,55/27 na okres do 9 grudnia 2015 r. Następnie przedłużono ten okres do 3 kwietnia 2016 r., i ostatecznie do 31 sierpnia 2016 r.

W roku szkolnym 2016/2017 powódka pracowała w wymiarze 19/27 godzin. Jej wymiar czasu pracy od dnia 20 marca 2017 r. zwiększono do 19,25/27.

Pismami z 6 kwietnia 2017 r. i 3 lipca 2017 r. powódka zwróciła się do pozwanego o zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin. Wskazała, że jako nauczyciel mianowany powinna zostać zatrudniona właśnie w takim wymiarze. Nadto niepełny wymiar czasu pracy będzie skutkował zaniżeniem jej przyszłej emerytury.

Wobec tego, iż powódka domagała się przydzielenia nowych przedmiotów powołując się na podwyższenie swoich kwalifikacji, L. P. (2) w dniu 7 sierpnia 2017 r. zwróciła się do Kuratorium (...) w S. o wskazanie, jakich przedmiotów może nauczać powódka. Te w dniu 29 sierpnia 2017 r. odpowiedziało, że powódka posiada kwalifikacje do nauczania chemii oraz przedmiotów zawodowych z zakresu rybołówstwa – eksploatacja mórz i oceanów, np. technika rybołówstwa śródlądowego, morskiego, przetwórstwa ryb. Nadto może wykonywać pracę nauczyciela wychowawcy w świetlicy szkolnej i w internacie.

W dniu 21 września 2017 r. L. P. (2) pisemnie odpowiedziała powódce, iż od 1 września 2010 r., czyli od pierwszego dnia następującego po miesiącu, w którym powódka uzyskała stopień nauczyciela mianowanego, była zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dokonując przydziału godzin dyrektor kierowała się posiadanymi przez powódkę kwalifikacjami i potrzebami placówki oraz najbardziej optymalnym dla wszystkich nauczycieli przydziałem zajęć. Z dokumentów przedstawionych przez powódkę wynika, że posiada kwalifikacje do nauczania przedmiotów związanych z kształceniem zawodowym w zawodzie technik rybołówstwa śródlądowego, morskiego, przetwórstwa ryb oraz nauczania chemii i zajmowania stanowiska nauczyciela wychowawcy w świetlicy szkolnej i w internacie.

Gdy z początkiem roku szkolnego 2017/2018, w dniu 5 września 2017 r. zaproponowano powódce zatrudnienie w wymiarze godzin 17,25/27, ta odmówiła jego podpisania argumentując to tym, iż nie rozpoznano dotychczas jej wniosku z lipca 2017 r. o zatrudnienie w pełnym wymiarze. Zaproponowane warunki pracy przyjęła dopiero w dniu 4 października 2017 r.

W dniu 27 października 2017 r. odbyło się spotkanie m.in. z udziałem L. P. (2) z powódką, podczas którego dyrektor pozwanego wyjaśniła, że nie ma możliwości zwiększenia godzin powódki, gdyż godziny dyżurów w internacie rozdzieliła po równo między wszystkich nauczycieli. Nałożył się na to dodatkowo niski nabór uczniów.

W roku szkolnym 2018/2019 r. powódka zatrudniona była w wymiarze 14/25 etatu. Także i w tym przypadku początkowo odmówiła podpisania porozumienia. Z tej przyczyny na wniosek pracownika kadr i płac pozwanego – J. Ż., L. P. (2) zdecydowała o wypłacie wynagrodzenia powódki za wrzesień 2018 r. w wysokości odpowiadającej wymiarowi niższemu, wynikającemu z poprzednich porozumień. Powódka w tej sytuacji podpisała porozumienie 6 września 2018 r., a 13 września 2018 r. jej wymiar czasu pracy zwiększono do 16/26. Wypłacono jej również należne wynagrodzenie. Od 1 marca 2019 r. wymiar czasu pracy powódki zwiększono ponownie do 24/27, a od 20 maja 2019 r. do 24,5/27.

Dowód:

- umowy (...) akt osobowych
- projekt oceny dorobku k. 14B akt osobowych

- akt nadania k. 17B akt osobowych
- pismo z 01.09.05 r. w części B akt osobowych
- porozumienia k. 26B, 36B, 38B, 50B, 60B, 66B, 71B, 73B, 90B, 94B, (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...) akt osobowych
- pismo z 30.05.07 r. k. 33B akt osobowych
- pismo z 28.05.08 r. k. 49B akt osobowych
- wypowiedzenie k. (...) akt osobowych
- porozumienie z 01.09.15 r. w części B akt osobowych
- porozumienie z 10.12.15 r. w części B akt osobowych
- porozumienie z 01.09.17 r. w części B akt osobowych
- pismo z 03.07.17 r. k. 55
- pismo z 06.04.17 r. k. 56
- pismo z 02.10.17 r. k. 57
- pismo z 09.11.17 r. k. 58
- pismo z 27.09.18 r. k. 60
- pismo z 19.05.17 r. k. 62
- zeznania K. L.(...) k. 125-126
- zeznania J. Ż. k. 126v-127
- zeznania B. K. k. 127v-128
- zeznania L. K. k. 201-204v
- protokół z 17.10.17 r. załączniki do odpowiedzi na pozew
- pismo z 21.09.17 r. załączniki do odpowiedzi na pozew
- pismo z 02.10.17 r. załączniki do odpowiedzi na pozew
- notatka z 29.09.17 r. załączniki do odpowiedzi na pozew

W roku szkolnym 2013/2014 w pozwanej było jedenaście oddziałów. Powódka nauczała dwóch przedmiotów: chemii oraz prowadzenia produkcji zwierzęcej. Przydzielono jej wszystkie godziny ich nauczania. Pozwany nie prowadził innych zajęć dydaktycznych zbliżonych do kwalifikacji powódki. Nadto powódka nie była jedynym nauczycielem zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin, ani nauczycielem z najniższą ilością godzin.

W roku szkolnym 2014/2015 powódce dodatkowo przydzielono nauczanie planowania przetwórstwa żywności. Pozwany nadal nie prowadził innych zajęć dydaktycznych umożliwiających wykorzystanie kwalifikacji powódki. Jak również nie była ona jedynym nauczycielem zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin, ani nauczycielem z

najniższą ilością godzin. Powódkę uwzględniono w arkuszu jako przystępująca do postępowania kwalifikacyjnego na stopień nauczyciela dyplomowanego. Liczba oddziałów szkolnych zmniejszyła się do dziewięciu.

W roku szkolnym 2016/2017 powódka nadal nie była nauczycielem z najniższym wymiarem godzin dydaktycznych, choć był on jednym z najniższych również w zakresie godzin w internacie pozwanego. Sytuacja w zakresie nauczanych przedmiotów i kwalifikacji powódki nie uległa zmianie w porównaniu do lat poprzednich. Liczba oddziałów szkolnych pozwanego wynosiła osiem. Projekt arkusza został pozytywnie zaopiniowany przez (...) Związek Zawodowy (...), Związek Zawodowy (...), Związek (...).

(...) nie brało udziału w opiniowaniu arkusza, albowiem nie obejmowało swoją działalnością pozwanego. Natomiast powódka działając w imieniu koła tego związku zaopiniowała negatywnie aneks do arkusza m.in. z uwagi na nierówne traktowanie w zakresie przydzielania godzin nauczycielom, których wymiar godzin uległ zmniejszeniu i uzupełniają etat w internacie oraz nie uwzględnianie w przydziale nauczycieli w okresie ochronnym. Oba te argumenty dotyczyły osoby powódki.

W roku szkolnym 2017/2018 ilość oddziałów szkolnych pozwanego nie uległa zmianie. Natomiast zwiększono ją do dziewięciu w roku szkolnym 2019/2020. Powódka uzyskała wówczas 32 godziny, co stanowiło jeden z wyższych wskaźników wśród nauczycieli pozwanego. Jednocześnie pozwany zwrócił się do Powiatowego Urzędu Pracy z prośbą o udzielenie informacji, czy w jego bazie danych znajdują się bezrobotni nauczyciele wychowania do życia w rodzinie.

Dyrektor L. P. (2) odpowiadała merytorycznie na każde pismo kierowane do niej przez powódkę i (...) w sprawie organizacji pracy pozwanego, nawet gdy zarzuty o braku kwalifikacji nauczycieli, którym przydzielano prowadzenie zajęć nie były w żaden sposób uzasadniane. Spotykała się również z przedstawicielami koła, by wyjaśnić zgłaszane zastrzeżenia.

W roku szkolnym 2019/2020 powódka nauczwała chemii i pełniła dyżury w internacie. Ilość przydzielonych jej godzin była wyższa niż wymiar godzin większości pozostałych nauczycieli niepełnozatrudnionych.

Dowód:

- arkusze organizacyjne z aneksami k. 214, 243-244, 256-258, 262-263, 365, 388-389, 390, 475 oraz załączniki do odpowiedzi na pozew
- pismo z 12.04.17 r. załączniki do odpowiedzi na pozew
- pismo z 10.04.17 r. załączniki do odpowiedzi na pozew
- pismo z 17.08.17 załączniki do odpowiedzi na pozew
- pismo z 18.09.18 r. załączniki do odpowiedzi na pozew
- protokół z 04.10.17 r. załączniki do odpowiedzi na pozew
- pismo z 21.09.17 r. załączniki do odpowiedzi na pozew
- pismo z 25.04.18 r. załączniki do odpowiedzi na pozew
- pismo z 23.11.17 r. załączniki do odpowiedzi na pozew

W okresie od 1 września 2007 r. do 31 maja 2010 powódka odbyła staż dla uzyskania awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. P.o. dyrektora L. P. (2) wydała pozytywną ocenę dorobku zawodowego powódki.

W dniu 2 sierpnia 2010 r. powódka uzyskała stopień nauczyciela mianowanego.

Dowód:

- akt nadania k. 77B akt osobowych
- plan rozwoju k. (...) akt osobowych
- ocena dorobku k. (...) akt osobowych
- zeznania L. K. k. 201-204v

W dniu 1 września 2011 r. L. P. (2), na wniosek powódki, otworzyła jej staż na stopień nauczyciela dyplomowanego, który miał zostać zakończony 31 maja 2014 r. W tym też terminie został zakończony. Dnia 27 czerwca 2014 r. L. P. (2) sporządziła ocenę dorobku zawodowego powódki oraz trzech innych nauczycieli pozwanej starających się wówczas o awans zawodowy. 30 czerwca 2014 r. powódka złożyła pozwanej sprawozdanie z planu rozwoju zawodowego. Ostatecznie nie zdecydowała się na przystąpienie do postępowania kwalifikacyjnego z uwagi na dokonane w dniu 28 maja 2014 r. wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Liczyła się z tym, iż wobec braku godzin dla niej, może utracić zatrudnienie w pozwanym.

Dopiero dnia 27 września 2017 r. powódka zwróciła się do Kuratorium (...) w S. ze skargą, iż nie otrzymała oceny dorobku zawodowego na skutek niedotrzymania procedur przez L. P. (2). W odpowiedzi poinformowano powódkę, że ocena stażu została wystawiona po jego zakończeniu i powódka winna się o nią zwrócić do dyrektora pozwanej. Powódka nie uczyniła tego, za to skierowała do kuratorium w dniu 7 listopada 2017 r. kolejne pismo, w którym ponowiła swoje twierdzenia, iż nie wręczono jej oceny dorobku zawodowego. Poprosiła o wyjaśnienie sprawy w trybie nadzoru pedagogicznego. W odpowiedzi na nie kuratorium przedstawiło powódce tryb postępowania w sprawie awansu zawodowego nauczycieli z zaznaczeniem, iż w kompetencji nauczyciela starającego się o awans jest zwrócenie się do dyrektora szkoły o wręczenie dokonanej oceny.

Ostatecznie powódka sama odebrała kartę oceny dorobku zawodowego w dniu 23 listopada 2017 r. i 5 grudnia 2017 r. skierowała do kuratorium pismo zatytułowane „odwołanie”, w którym wprawdzie zgodziła się z pozytywną oceną jej dorobku, ale wyraziła zdziwienie, iż dyrektor pozwanego nie wręczył jej jeszcze 27 czerwca 2014 r. W odpowiedzi kuratorium ponownie pouczyło ją o trybie ubiegania się awans zawodowy.

Powódka w dniu 15 lutego 2018 r. zwróciła się pisemnie do dyrektora pozwanego o „przygotowanie dokumentacji związanej ze złożeniem wniosku o wszczęcie postępowania kwalifikacyjnego na stopień nauczyciela dyplomowanego.

Dnia 28 lutego 2018 r. pozwany wydał powódce zaświadczenie, w którym nie uszczegółowił, jakich przedmiotów zawodowych powódka nauczala w latach 2011/2012, 2012/2013 i (...) poprzestając na wskazaniu wymiaru ich nauczania. Powódka złożyła otrzymane dokumenty w kuratorium 1 czerwca 2018 r. Kuratorium jeszcze w czerwcu 2017 r. zwróciło się do powódki o określenie rodzaju prowadzonych zajęć zawodowych i potwierdzenie kwalifikacji do ich nauczania. Również jeszcze w czerwcu 2017 r. pozwany wydał powódce zaświadczenie z wyszczególnieniem nazw prowadzonych przez nią zajęć.

Dopiero w dniu 3 sierpnia 2018 r. powódka zwróciła się do pozwanego o wydanie dokumentacji potwierdzającej kwalifikacje do zajmowanego stanowiska nauczyciela przedmiotów: podstawy przetwórstwa spożywczego, podstawy produkcji zwierzęcej i prowadzenie produkcji zwierzęcej.

Poprzednio urzędujący do 2009 r. dyrektor pozwanego - W. G. uznała, iż wykształcenie powódki umożliwia jej nauczanie podstaw przetwórstwa spożywczego oraz produkcji i pozyskiwania surowców żywnościowych. Pismo w tym przedmiocie, datowane na 1 września 2008 r. pozostawiono w aktach osobowych powódki.

Wobec zmiany przedmiotów nauczanych w pozwanym L. P. (2) w piśmie z 1 września 2011 r. stwierdziła, że wykształcenie powódki obejmuje treści nauczanych przedmiotów: podstawy produkcji zwierzęcej i prowadzenie produkcji zwierzęcej. To pismo również znajdowało się w aktach osobowych powódki.

Po zakończeniu postępowania kwalifikacyjnego powódka uzyskała awans na nauczyciela dyplomowanego w dniu 31 grudnia 2018 r.

Dowód:

- pismo z 01.09.08 r. k. 53B akt osobowych
- pismo z 01.09.11 r. k. 92B akt osobowych
- pismo z 20.09.11 r. k. (...) akt osobowych
- zaświadczenie k. (...) akt osobowych
- akt nadania k. (...) akt osobowych
- wniosek k. 22
- sprawozdanie k. 23-26
- pismo z 27.09.17 r. k. 27
- pismo z 30.10.17 r. k. 28
- pismo z 07.11.17 r. k. 28a
- pismo z 27.11.17 r. k. 29
- karta oceny k. 30-32
- pismo z 22 grudnia 2017 r. k. 33
- pismo z 15.02.18 r. k. 34
- zaświadczenia k. 35-36
- pismo z 03.08.18 r. k. 37
- pismo z 29.08.17 r. k. 63-64
- pismo z 03.07.17 r. k. 55
- zeznania J. Ż. k. 126v-127
- zeznania L. K. k. 201-204v
- pismo z 23.10.17 r. załączniki do odpowiedzi na pozew

Do roku 2017 r. w pozwanym funkcjonował Związek (...). Kierownikiem jego ogniska była powódka. Do tego związku należała również dyrektor pozwanego L. P. (2), która chciała brać udział w jego pracach. Spotkało się to z dezaprobatą części nauczycieli, którzy uznali, że jako dyrektor pozwanego nie powinna w nich uczestniczyć, gdyż pozostaje w zażyłości z osobami w nadrzędnych strukturach (...) i utrudnia organizowanie spotkań w jak najszerszym gronie. Do nauczycieli tych należała m.in. powódka. Dlatego utworzyli oni w czerwcu 2017 r. koło w ramach (...). Powódka

objęła funkcję przewodniczącej koła. Wcześniej jednak powódka utrudniała L. P. (2) udział w zebraniach ogniska, np. poprzez zawiadamianie o nich pocztą elektroniczną na dzień przed ich terminem.

Dowód:

- pismo z 01.12.17 r. k. 53
- pismo z 04.01.18 r. k. 54
- zeznania J. O. k. 119-120v
- zeznania J. S. k. 120v-121v
- zeznania K. L.-Jordan k. 125-126
- zeznania M. S. k. 200-201
- zeznania L. K. k. 201-204v
- przesłuchanie powódki k. 209-209v
- pismo z 19.04.17 r. załączniki do odpowiedzi na pozew

Utworzenie drugiego związku zawodowego pogorszyło relacje między częścią nauczycieli pozwanego, w tym między powódką i L. P. (2). Pozwana była w późniejszym okresie kontrolowana nie tylko przez organ prowadzący w zakresie organizacji zajęć w roku szkolnym, ale też przez różne instytucje, w tym Państwową Inspekcję Pracy i Sanepid. L. P. (2) wiązała to z aktywnością związkową powódki.

Brak przychylności L. P. (2) do powódki wynikał ponadto stąd, iż powódce zdarzyło się nie stawić na zaplanowane dużo wcześniej posiedzenie rady pedagogicznej w dniu 6 grudnia 2017 r. Dopiero następnego dnia do pozwanego wpłynęło pismo (...) zwróciła się o zwolnienie powódki z obowiązków służbowych. Powódki nie spotkały żadne konsekwencje z tego tytułu. Natomiast L. P. (2) zwróciła się do tego związku o wskazanie dat, w których powódka będzie wykonywać czynności związkowe oraz podanie rodzaju tych czynności. Jej pismo pozostało bez odpowiedzi.

Powódce nie odmówiono w okresie późniejszym zwolnienia z obowiązków służbowych w dniach, w których miała wykonywać prace na rzecz (...).

Z kolei powódka miała za złe L. P. (2), iż nie przydziela jej większej ilości godzin.

Dowód:

- zeznania L. K. k. 201-204v
- zeznania A. F. k. 207-208
- pismo z 30.04.19 r. załączniki do odpowiedzi na pozew
- pismo z 07.05.19 r. załączniki do odpowiedzi na pozew
- protokół kontroli doraźnej (...).25.2018.JS załączniki do odpowiedzi na pozew

Podczas posiedzenia rady pedagogicznej pozwanego w dniu 7 lutego 2018 r. T. J. - jeden z nauczycieli pozwanego, korzystając z obecności powódki, podniósł kwestię odmowy przyznania mu członkostwa w kole (...) działającym przy pozwanym. Z takimi odmowami spotkali także inni nauczyciele pozwanego, i oni również zabrali głos w tej sprawie. Po odczytaniu skierowanego do niego pisma (...) zwrócił się do powódki o wyjaśnienie tej decyzji. L. P. (2) nie oponowała na poruszenie tej kwestii na posiedzeniu rady. Powódka ostatecznie odpowiedzi nie udzieliła odsyłając

zainteresowanych do przewodniczącej związku. Wobec uwagi M. S., iż temat ten nie powinien być poruszany na posiedzeniu rady pedagogicznej, L. P. (2) przerwała dyskusję i wyznaczyła zebranie załogi na 9 lutego 2018 r. Później powódka zażądała (jako przewodnicząca koła (...)) od T. J. i innego nauczyciela pozwanego przeprosin na najbliższym posiedzeniu rady pod rygorem zainicjowania postępowania sądowego.

Na posiedzeniach rady L. P. (2) zdarzało się odczytywać skargi nauczycieli pozwanego, w tym kierowane do Kuratorium (...) w S.. Tak stało się na posiedzeniu rady w dniu 28 czerwca 2019 r., gdy odczytała pismo nadesłane z kuratorium, do którego załączone było pismo powódki jako przewodniczącej koła (...). Dotyczyło ono przydzielania godzin oraz kwalifikacji zawodowych nauczycieli pozwanego. Celem L. P. (2) było uzyskanie opinii rady w przedmiocie uwag ze strony w/w związku zawodowego.

Dowód:

- zeznania J. O. k. 119-120v
- zeznania J. S. k. 120v-121v
- zeznania T. J. k. 127-127v
- zeznania M. S. k. 200-201
- zeznania L. K. k. 201-204v
- zeznania M. A. k. 204v-205
- zeznania A. F. k. 207-208
- pisma z 15.02.18 r. załączniki do odpowiedzi na pozew
- protokół posiedzenia z 07.02.18 r. załączniki do odpowiedzi na pozew

Posiedzenia rady pedagogicznej pozwanego są protokołowane przez jednego z nauczycieli w niej uczestniczących. Osoba była wybierana przez dyrektora pozwanego. Do 2017 r. w pozwanym nie obowiązywała wewnętrzna regulacja dotycząca wyboru protokolanta. Powódka protokołowała posiedzenia rad pedagogicznych od 2012 r., kiedy to poprzedni nauczyciel zajmujący się tym przeszedł na emeryturę. Powódce zdarzyło się przy tym sporządzanie protokołu z opóźnieniem (posiedzenie rady pedagogicznej z 7 kwietnia 2017 r.).

Protokołowanie posiedzeń rady pedagogicznej nie było i nie jest w żaden dodatkowy sposób wynagradzane, i nie wiąże się z jakimikolwiek profitami. Stanowi dodatkowy obowiązek angażujący czas pracy, a przez to nie wszyscy nauczyciele pozwanego są nim zainteresowani. Nauczyciele starający się o awans zawodowy mogli co najwyżej uwzględnić to w swoim dorobku.

W 2017 r. wprowadzony został regulamin rady pedagogicznej przewidujący, iż dyrektor szkoły w sierpniu powołuje spośród nauczycieli zespół protokolantów na cały kolejny rok szkolny.

L. P. (2) nie wybrała powódki do zespołu protokolantów wyznaczonego na rok 2017/2018, jak i na następne lata.

Dowód:

- zeznania J. O. k. 119-120v
- zeznania J. S. k. 120v-121v
- zeznania K. L.(...) k. 125-126

- zeznania T. J. k. 127-127v
- zeznania B. K. k. 127v-128
- zeznania L. K. k. 201-204v
- zeznania M. A. k. 204v-205
- wydruk wiadomości z 19.05.17 r. załączniki do odpowiedzi na pozew
- notatka służbowa z 26.05.17 r. załączniki do odpowiedzi na pozew

Wśród nauczycieli pozwanego nie wszyscy otrzymywali dodatek motywacyjny.

Powódce przyznawano dodatek motywacyjny w następujących okresach:

- od 1 września 2004 r. do 28 lutego 2005 r.
- od 1 września 2005 r. do 21 grudnia 2005 r.
- od 1 stycznia 2006 r. do 31 sierpnia 2006 r.
- od 1 września 2006 r. do 28 lutego 2007 r.
- od 1 stycznia 2007 r. do 30 czerwca 2007 r.
- od 1 lipca 2007 r. do 31 sierpnia 2007 r.
- od 1 września 2007 r. do 31 grudnia 2007 r.
- od 1 stycznia 2008 r. do 31 sierpnia 2008 r.
- od 1 września 2008 r. do 31 grudnia 2008 r.
- od 1 stycznia 2009 r. do 31 sierpnia 2009 r. (od 24 kwietnia 2009 r. przyznany przez L. P.)
- od 1 września 2009 r. do 31 grudnia 2009 r. (przyznany przez L. P.)
- od 1 stycznia 2010 do 31 sierpnia 2010 r. (przyznany przez L. P.)
- od 1 stycznia 2011 r. do 31 sierpnia 2011 r. (przyznany przez L. P.)
- od 1 września 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. (przyznany przez L. P.)
- od 1 stycznia 2012 r. do 31 sierpnia 2012 r. (przyznany przez L. P.)
- od 1 września 2013 r. do 31 grudnia 2013 r. (przyznany przez L. P.)
- od 1 stycznia 2014 r. do 31 sierpnia 2014 r. (przyznany przez L. P.)
- od 1 września 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. (przyznany przez L. P.)
- od 1 stycznia 2015 r. do 31 sierpnia 2015 r. (przyznany przez L. P.)
- od 1 września 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. (przyznany przez L. P.)
- od 1 stycznia 2016 r. do 31 sierpnia 2016 r. (przyznany przez L. P.)

- od 1 września 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. (przyznany przez L. P.)

- od 1 stycznia 2017 r. do 31 sierpnia 2017 r. (przyznany przez L. P.)

- od 1 września 2017 r. do 31 grudnia 2017 r. (przyznany przez L. P.)

- od 1 stycznia 2019 r. do 31 sierpnia 2019 r. (przyznany przez L. P.)

Dyrektor pozwanego nie przyznała powódce dodatku motywacyjnego w roku 2018 r., gdyż miała zastrzeżenia co do jej nieobecności na posiedzeniach rad pedagogicznych, a także pracy w internacie, gdzie w nocy z 4 na 5 lutego 2018 r., podczas dyżuru powódki, jedna z uczennic wezwała patrol policji z uwagi na zakłócanie ciszy nocnej przez część wychowanków. Ci wzięli też do pokoju socjalnego i przez okno wyszli na zewnątrz internatu. Uczennica, która doprowadziła do interwencji wcześniej kilkakrotnie zwracała się do powódki o uciszenie hałasujących uczniów. Powódka przy tym nie zawiadomiła o interwencji dyrektora pozwanego. Część wychowanków internatu zwróciła się wówczas o pozbawienie powódki dyżurów w internacie.

Dowód:

- pismo z 09.09.04 r. k. 9B akt osobowych

- pismo z 01.09.05 r. k. 19B akt osobowych

- pismo z 01.09.06 r. k. 27B akt osobowych

- pismo z 01.01.07 r. k. 29B akt osobowych

- pismo z 01.07.07 r. k. 34B akt osobowych

- pismo z 02.01.08 r. k. 46B akt osobowych

- pismo z 29.08.08 r. k. 52B akt osobowych

- pismo z 01.01.09 r. k. 57B akt osobowych

- pismo z 25.05.09 r. k. 65B akt osobowych

- pismo z 03.09.09 r. k. 69B akt osobowych

- pismo z 31.12.09 r. k. 72B akt osobowych

- pismo z 03.01.11 r. k. 85B akt osobowych

- pismo z 01.09.11 r. k. 91B akt osobowych

- pismo z 02.01.12 r. k. (...) akt osobowych

- pismo z 02.09.13 r. k. (...) akt osobowych

- pismo z 02.01.14 r. k. (...) akt osobowych

- pismo z 01.09.14 r. k. (...) akt osobowych

- pismo z 31.12.14 r. k. (...) akt osobowych

- pismo z 01.09.15 r. k. (...) akt osobowych

- pismo z 31.12.15 r. k. (...) akt osobowych
- pismo z 01.09.16 r. k. (...) akt osobowych
- pismo z 30.12.16 r. k. (...) akt osobowych
- pismo z 08.09.17 r. k. (...) akt osobowych
- pismo z 01.03.19 r. k. (...) akt osobowych
- zeznania T. J. k. 127-127v
- zeznania B. K. k. 127v-128
- zeznania L. K. k. 201-204v
- raport z 05.02.18 r. w załącznikach do odpowiedzi na pozew
- pismo z 05.02.18 r. w załącznikach do odpowiedzi na pozew
- notatka z 08.02.18 r. w załącznikach do odpowiedzi na pozew

Powódce powierzano wychowawstwo klas w latach 2005/2006, 2006/2007. W późniejszym okresie zaniechano tego, gdyż powódka nie była obecna w szkole każdego dnia. Tymczasem specyfika obowiązków wychowawcy obecności takiej wymaga. Przy tym powódka nie była jedynym nauczycielem pozwanego, któremu wychowawstwa nie powierzano, podobnie jak nie była jedynym nauczycielem zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin. Nigdy nie zabiegała o wychowawstwo i wyjaśnienie przyczyn jego nieprzydzielenia.

Przydzielaniem wychowawstwa zajmuje się dyrektor pozwanego. Nie wszyscy nauczyciele są nim zainteresowani, gdyż wiąże się z szeregiem dodatkowych obowiązków i dodatkowym nakładem pracy.

Dowód:

- pismo z 03.10.05 r. k. 21B akt osobowych
- pismo z 01.09.06 r. k. 27B akt osobowych
- zeznania J. O. k. 119-120v
- zeznania J. S. k. 120v-121v
- zeznania K. L.-Jordan k. 125-126
- zeznania T. J. k. 127-127v
- zeznania B. K. k. 127v-128
- zeznania M. S. k. 200-201
- zeznania L. K. k. 201-204v
- zeznania M. A. k. 204v-205
- zeznania A. F. k. 207-208

Sąd zważył, co następuje:

Jako pierwsze powódka zgłosiła żądanie odszkodowania. Uzasadniła to zawinionym przez pozwanego opóźnieniem w uzyskaniu awansu zawodowego na nauczyciela dyplomowanego. Opóźnienie to skutkowało miało szkodą w postaci uzyskiwania zaniżonego wynagrodzenia od sierpnia 2016 r. do 31 sierpnia 2018 r. w łącznej wysokości 9.329,44 zł. Wyliczenia powódki zawarte zostały na k. 10-11.

Jego podstawy prawnej należało upatrywać w art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Pierwszy z nich stanowi, że kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Wedle drugiego w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. W sprawie nie można było zastosować reżimu odpowiedzialności kontraktowej, albowiem kwestia postępowania w przypadku awansu zawodowego nauczycieli nie jest elementem stosunku pracy.

Przesłankami odpowiedzialności deliktowej określonej w art. 415 k.c. jest bezprawność zachowania sprawcy, szkoda oraz adekwatny związek przyczynowy między zachowaniem i szkodą. Zobowiązany do odszkodowania ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego szkoda wynikła (art. 361 § 1 k.c.).

Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 191) w brzmieniu obowiązującym na dzień zakończenia przez powódkę stażu (31 maja 2014 r.) w art. 9c ust. 6 przewidywała, że ocenę dorobku zawodowego nauczyciela za okres stażu ustala dyrektor szkoły, w terminie nie dłuższym niż 21 dni od dnia złożenia sprawozdania z realizacji planu rozwoju zawodowego.

Według interpretacji powódki, dyrektor pozwanego L. K. miała 21 dni od 30 czerwca 2014 r. (w tej dacie powódka złożyła sprawozdanie), aby sporządzić i wydać jej ocenę dorobku zawodowego. Termin ten upływał 21 lipca 2014 r. Tymczasem ocena ta została wręczona powódce dopiero 23 listopada 2017 r.

Wszczęcie procedury ubiegania się o awans zawodowy następuje na wniosek nauczyciela. Na wniosek dyrektora następuje tylko wówczas, gdy wniosek ów dotyczy właśnie jego (art. 9e ust. 1 Karty Nauczyciela). To nauczyciel składa wniosek z załącznikami określonymi w § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 marca 2013 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz.U. z 2013 r., poz. 393), tj.:

1. poświadczonymi kopiami dokumentów potwierdzających posiadane kwalifikacje zawodowe, a w przypadku nauczyciela kontraktowego lub nauczyciela mianowanego także poświadczoną kopią aktu nadania stopnia awansu zawodowego
2. zaświadczeniem dyrektora szkoły zawierającym informacje o:
 - a) wymiarze zatrudnienia nauczyciela oraz nauczanym przez niego przedmiocie lub rodzaju prowadzonych zajęć w dniu wydania zaświadczenia oraz w okresie odbywania stażu; w przypadku nauczyciela, który w okresie odbywania stażu zmienił miejsce zatrudnienia, oraz nauczyciela zatrudnionego w kilku szkołach, w każdej w wymiarze niższym niż połowa obowiązkowego wymiaru zajęć, łącznie w wymiarze co najmniej połowy obowiązkowego wymiaru zajęć, należy załączyć zaświadczenia ze wszystkich szkół, w których nauczyciel był zatrudniony w okresie stażu,
 - b) dacie zatwierdzenia planu rozwoju zawodowego nauczyciela,
 - c) dacie złożenia przez nauczyciela sprawozdania z realizacji planu rozwoju zawodowego,
 - d) uzyskanej przez nauczyciela ocenie dorobku zawodowego za okres stażu oraz dacie jej dokonania, a w przypadku nauczyciela, który w okresie odbywania stażu zmienił miejsce zatrudnienia - także o ocenie dorobku zawodowego za okres stażu odbytego w poprzednim miejscu zatrudnienia.

Następnie nauczyciel musi złożyć wniosek wraz z dokumentami podmiotowi nadającemu stopień awansu zawodowego, który przeprowadza analizę formalną wniosku o podjęcie odpowiednio postępowania kwalifikacyjnego lub egzaminacyjnego i dokumentacji.

Przepisy w/w rozporządzenia nie określają terminu, w jakim dyrektor szkoły ma wydać wspomniane w nim zaświadczenie. Na pewno jego wydanie musi być poprzedzone odpowiednim wnioskiem nauczyciela. Sama ocena dorobku nie jest dokumentem, który należy złożyć podmiotowi nadającemu stopień awansu zawodowego. Natomiast bez niej nie może zostać sporządzone zaświadczenie, albowiem należy w nim wskazać, jaką ocenę dorobku nauczyciel uzyskał i kiedy jej ustalenia.

Wracając do regulacji zawartej w art. 9c ust. 6 Karty Nauczyciela należy wskazać, że we wskazanym w niej terminie dyrektor szkoły ma jedynie obowiązek dokonania oceny dorobku zawodowego nauczyciela. Ustawodawca w przepisie tym nie ustanowił obowiązku dyrektora, czy samej placówki zatrudniającej nauczyciela starającego się o awans do doręczenia nauczycielowi tejże oceny.

Powódka nie wyjaśniła, na jakiej podstawie przyjęła, iż dyrektor pozwanego nie dokonał oceny jej dorobku zawodowego w terminie 21 dni od dnia złożenia sprawozdania. Tymczasem tak powódka, jak i strona pozwana przedłożyła kartę oceny dorobku zawodowego powódki za staż od 1 września 2011 r. do 31 maja 2014 r. sporządzoną przez dyrektora pozwanego w dniu 27 czerwca 2014 r.

Poza sporem w sprawie jest, iż powódka złożyła sprawozdanie z realizacji dorobku w dniu 30 czerwca 2014 r. Skoro staż ukończyła z końcem maja 2014 r., to nie było przeszkód, by już następnego dnia złożyła sprawozdanie. Miałaby wówczas szansę na uzyskanie awansu do dnia 31 sierpnia 2014 r. Przepis art. 9b ust. 3 i 3a Karty Nauczyciela stanowił, że nauczycielom, którzy złożą wnioski o podjęcie odpowiednio postępowania kwalifikacyjnego lub egzaminacyjnego do dnia 30 czerwca danego roku, właściwy organ wydaje decyzję o nadaniu lub o odmowie nadania stopnia awansu zawodowego w terminie do dnia 31 sierpnia danego roku. Nauczycielom, którzy złożą wnioski o podjęcie odpowiednio postępowania kwalifikacyjnego lub egzaminacyjnego do dnia 31 października danego roku, właściwy organ wydaje decyzję o nadaniu lub o odmowie nadania stopnia awansu zawodowego w terminie do dnia 31 grudnia danego roku.

Z zeznań L. K. wynika, że powódka nie była jedynym nauczycielem przystępującym do postępowania kwalifikacyjnego, stąd sporządziła ona oceny dla wszystkich, w tym powódki. Sporządzenie oceny w dniu 27 czerwca 2014 r. dawało im możliwość przystąpienia do tego postępowania jeszcze przed 30 czerwca 2014 r. i uzyskanie awansu do 31 sierpnia 2014 r. W przypadku powódki takiej możliwości nie było, gdyż swoje sprawozdanie złożyła pozwanemu w ostatnim dniu czerwca 2014 r.

W ocenie Sądu świadczy to o braku zainteresowania ze strony powódki w możliwie najszybszym uzyskaniu awansu na stopień nauczyciela dyplomowanego. Potwierdzeniem tego są zeznania świadka J. Ż., z których wynika, że dyrektor pozwanej nawet spotkała się z powódką w sprawie niezłożenia przez nią sprawozdania z realizacji dorobku i wyznaczyła jej dodatkowy termin na jego złożenie. Kolejnym potwierdzeniem tego jest relacja L. P. (2), która zeznała, iż w obliczu wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy (zmniejszenia godzin do wymiaru 3/18) dokonanego 16 maja 2014 r., zrezygnowała ona z ubiegania się o awans. Miała bowiem świadomość, że nie będzie miała zagwarantowanego połowy pensum. Przez to nie będzie mógł zostać z nią nawiązany stosunek pracy na podstawie mianowania na czas nieokreślony.

Należy pamiętać, że w warunkach określonych w art. 20 ust. 1 pkt w zw. z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na zatrudnienie go w niepełnym wymiarze godzin tylko wówczas, gdy można mu zagwarantować minimum połowę obowiązkowego wymiaru zajęć. Powódka byłaby zatem pozbawiona możliwości dalszej pracy w pozwanym przy wymiarze godzin wynoszącym 3/18. Jej stosunek pracy podlegałby rozwiązaniu.

W tym właśnie należy upatrywać przyczyn odstąpienia przez powódkę od ubiegania się o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego. Sama powódka potwierdziła to w swoim piśmie z dnia 3 lipca 2017 r., w którym wskazała, że „brak możliwości zatrudnienia po uzyskaniu stopnia awansu zawodowego spowodował, iż nie przystąpiłam do rozmowy kwalifikacyjnej na uzyskanie stopnia zawodowego nauczyciela dyplomowanego” (k. 55).

Powódka wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy mogła poddać kontroli sądu pracy, o czym została pouczona. Nie czekając na jego rozstrzygnięcie, mogła ubiegać się o awans. Ewentualny korzystny dla niej wyrok otwierałoby jej drogę do zgłoszenia dalszych roszczeń wobec pozwanego (przywrócenia do pracy, wynagrodzenia). Z możliwości tej nie skorzystała, bo jak należy się domyślać wiedziała, iż przyczyny wypowiedzenia mają charakter rzeczywisty.

Znamiennym jest, że dopiero w roku 2017, gdy powódce wraz z innymi nauczycielami pozwanego udało się utworzyć nowy związek zawodowy, na czele którego sama stała, podjęła działania nie tyle zmierzające do uzyskania awansu, ale do zdyskredytowania działania dyrektora pozwanego w przedmiocie jej awansu. Najpierw zwróciła się do Kuratorium (...) w S. ze skargami na brak oceny jej dorobku zawodowego. Wniosek o przygotowanie dokumentacji potrzebnej do przystąpienia do postępowania kwalifikacyjnego złożyła pozwanemu 15 lutego 2018 r. Już 28 lutego 2018 r. otrzymała dokumentację, ale złożyła ją dopiero 1 czerwca 2018 r., czyli po upływie trzech miesięcy. Okazało się jednak, że zaświadczenie wydane jej przez pozwanego nie odpowiada nowym normom wymagającym określenia rodzaju prowadzonych zajęć zawodowych. Nadto kuratorium zobowiązało powódkę do przedstawienia kwalifikacji do ich nauczania.

W świetle unormowania zawartego w § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 marca 2013 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli pozwany nie miał obowiązku wydania powódce zaświadczenia w przedmiocie potwierdzenia kwalifikacji do nauczania poszczególnych przedmiotów. Dokument ten znajdował się w aktach osobowych powódki, do których miała swobodny dostęp.

Należy się spodziewać, że skoro pozwany w ciągu niespełna dwóch tygodni wystawił powódce zaświadczenie, o którym mowa w § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 marca 2013 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli, to w podobnym terminie uwzględniłby wniosek powódki o wydanie prawidłowego zaświadczenia określającego nauczane przez nią przedmioty. Tymczasem wniosek taki powódka złożyła dopiero 3 sierpnia 2018 r. Skutkiem tego było uzyskanie przez nią stopnia awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego dopiero z końcem 2018 r.

Obecnie powódka próbuje przerzucić konsekwencje swojej decyzji z roku 2014, bezczynności do lutego 2018 r. i opieszałości do sierpnia 2018 r. na pozwaną, zarzucając jej bezprawność działania. To nie mogło uzyskać akceptacji Sądu. W świetle przytoczonych faktów i norm prawnych, które powódka powinna znać, jako osoba zajmująca się aktywnie obroną praw nauczycieli, Sąd uznał za niewiarygodne jej przesłuchanie i pochodzące od niej dokumenty wskazujące na winę pozwanego w uzyskaniu stopnia awansu zawodowego po 31 sierpnia 2014 r. Dlatego też żądanie odszkodowania należało uznać za bezzasadne i oddalić z uwagi na brak bezprawności działań pozwanego.

Kolejne żądanie powódki dotyczyło zadośćuczynienia z tytułu dyskryminacji.

Wedle treści 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. Przepis ten wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relevantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, po pierwsze - że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo oraz po drugie - iż sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja).

Z zasadą tą nie jest tożsama zasada niedyskryminacji określona w art. 11³ k.p. Zgodnie z tym przepisem, jakkolwiek 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.

W rozumieniu tego przepisu dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich "inność" (odrębność, odmiennosc) i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup z przyczyn uznanych za dyskryminujące.

Wyrażona w art. 11³ k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach Działu I Rozdziału IIa kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z 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. Przepis art. 18^{3a} § 2 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące.

W myśl art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne kształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Wszystkie przytoczone wyżej przepisy odwołują się do zakazanych przyczyn różnicowania, wskazanych w art. 18^{3a} § 1 k.p. Przepis ten, podobnie jak art. 11³ k.p., nie zawiera zamkniętego katalogu powodów dyskryminacji, ale - posługując się określeniem "w szczególności" - wymienia je przykładowo. Prezentowane więc może być stanowisko, że skoro art. 18^{3a} § 1 k.p. wymienia przykładowo wśród zakazanych kryteriów również zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a § 2 tego artykułu zakazuje dyskryminowania w jakikolwiek sposób, to każde zróżnicowanie pracowników ze względu na wszelkie (jakiegokolwiek) kryteria może być uznane za dyskryminację, jeżeli pracodawca nie udowodni, iż kierował się obiektywnymi powodami (tak np. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 12 września 2006 r., sygn. I PK 87/06, z dnia 12 września 2006, sygn. I PK 89/06 i z dnia 22 lutego 2007 r., sygn. I PK 242/06). Jednak ścisłe odczytanie art. 18^{3a} k.p. prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo („w szczególności”), a po drugie („a także”) - bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem „a także bez względu na” pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji („w szczególności”) odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na

jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. - tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2007 r., sygn. I PK 24/07).

Z tego względu aktualnie przeważa pogląd, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Za dyskryminację w zatrudnieniu uważać należy niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według tych negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11² k.p.

Dlatego w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był traktowany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 w związku z art. 18^{3c} § 1 pkt 2 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.).

Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2008 r., sygn. II PK 292/07, z dnia 7 grudnia 2011 r., sygn. II PK 77/11, z dnia 18 kwietnia 2012 r., sygn. II PK 196/11, z dnia 10 maja 2012 r., sygn. II PK 227/11 i powołane w nich orzeczenia).

Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ (art. 18^{3a} § 1) k.p., to wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespodowodanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji.

Naruszenie wyłącznie zasady równych praw wyrażonej w art. 11² k.p. (a zatem nierówności nie spowodowanej przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji) nie skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 18^{3d} k.p. Przepis ten odwołuje się bowiem do zakazu niedyskryminowania bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., sygn. I PK 28/09 oraz z dnia 18 kwietnia 2012 r., sygn. II PK 196/11 i przywołane w nich orzeczenia, wyrok S.A. w Poznaniu z dnia 18 kwietnia 2013 r., sygn. III APa 21/12).

Powódka uważała, że była poddana dyskryminacji ze względu na: wiek, przynależność związkową oraz brak uległości wobec dyrektora pozwanej szkoły. Przejawem dyskryminacji miało być nierówne traktowanie przy ustalaniu podstawowych warunków pracy - wymiaru etatu, przydzielania wychowawstwa, przyznawania nagród i dodatków pieniężnych, zatrudnienie w niepełnej wysokości etatu, rodzaj umowy, nieuzasadnione i niezgodne z prawem

wstrzymania przez dyrektora pozwanego wypłaty należnego jej wynagrodzenia. Następnie wskazała konkretne przejawy dyskryminacji podając kwoty zadośćuczynienia.

Jako pierwszy wymieniła nierówny dostęp do awansu zawodowego żądając z tego tytułu 10.000 zł. Argumentowała, że spośród pozostałych nauczycieli pozwanej, którzy ubiegali się o awans zawodowy, żaden nie został tak niekorzystnie potraktowany jak ona. Żaden inny pracownik nie musiał oczekiwać kilku lat na wydanie odpowiednich dokumentów bądź nie musiał tak wiele razy prosić o wydanie dokumentów. Poza szkodą majątkową, powódka doznała także szkody niemajątkowej w postaci krzywd psychicznych doznanych w wyniku wieloletniego oczekiwania na awans, który mogłaby uzyskać jeszcze w 2014 r., gdyby dyrektor pozwanej placówki wydała jej w ustawowych terminach, bez opóźnień wszystkie wymagane dokumenty.

Są to okoliczności zbieżne z powołanymi na uzasadnienie odszkodowania w wysokości 9.329,44 zł, stąd Sąd podtrzymuje swoje stanowisko w ich przedmiocie. Jak już wskazał Sąd, to wyłącznie powódka ponosi winę za to, iż nie uzyskała awansu zawodowego na stopień nauczyciela dyplomowanego do 31 sierpnia 2014 r. Działania pozwanego, w tym współpraca w uzyskaniu przez wymaganą dokumentację w żadnej mierze nie noszą znamion dyskryminacji.

Kolejnym przejawem dyskryminacji miało być ustalenie wymiaru czasu pracy, za co powódka domagała się 18.800 zł zadośćuczynienia. Wskazała przy tym, że każdego roku przynajmniej jednokrotnie (w niektórych przypadkach nawet dwukrotnie w danym roku szkolnym) była zmieniana ilość godzin w ramach etatu. Powódka wielokrotnie pisemnie zwracała się do dyrektora pozwanej o przydzielenie jej pełnego etatu bądź utrzymanie etatu na poziomie dotychczasowym. W tym samym czasie pozwany zwiększał wymiar etatu innym nauczycielom.

Na wstępie oceny Sądu należy wskazać, iż pozwany miał bardzo ograniczone możliwości w przydzielaniu powódce zajęć dydaktycznych. Wynikało to z tego, że studia magisterskie ukończyła na kierunku: Ichtiologia i ochrona wód na Wydziale R. M. i (...) (...) Akademii (...)W roku 1985 ukończyła studia podyplomowe z zakresu eksploatacji żywych zasobów morza. W roku 2009 ukończyła studia podyplomowe z chemii dla nauczycieli. Dodatkowo należy pamiętać, że pozwany jest niewielką placówką, gdzie ilość oddziałów szkolnych nie przekraczała w spornym okresie jedenastu i malała w związku ze zmiennym zainteresowaniem i niższym demograficznym.

W związku z ciągłymi naciskami powódki, by przydzielono jej naukę innych przedmiotów, L. K. wystąpiła do Kuratorium (...) w S., by rozwiać ewentualne wątpliwości co do kwalifikacji powódki. Kuratorium potwierdziło jej wcześniejsze stanowisko, iż kwalifikacje powódki pozwalają jej na nauczanie chemii, oraz przedmiotów zawodowych z zakresu rybołówstwa – eksploatacja mórz i oceanów, np. technika rybołówstwa śródlądowego, morskiego, przetwórstwa ryb. Nadto może wykonywać pracę nauczyciela wychowawcy w świetlicy szkolnej i w internacie. W trakcie wieloletniego zatrudnienia u pozwanego powódka tylko raz podjęła wysiłek, by poszerzyć swoje kwalifikacje – ukończyła studia podyplomowe z chemii, której nauczano w pozwanym w wymiarze 2 godzin.

Co prawda świadkowie J. S., M. S. i K. L.-Jordan zeznały, iż pozwany nie wprowadził rozszerzonego nauczania z chemii, choć utworzył klasę o profilu weterynaryjnym. Pierwszy ze świadków naucza języka niemieckiego, drugi matematyki, a trzeci języka polskiego. Wątpliwym jest zatem, by miały wiedzę o szczególnej przydatności chemii w edukacji przyszłych techników weterynarii i zainteresowaniu uczniów tym rozszerzeniem. Poza ich relacją, Sąd nie dysponował żadnymi innymi dowodami wskazującymi na potrzebę zwiększenia godzin nauczania chemii.

Sąd nie będzie tu przytaczał wszystkich przedmiotów nauczanych u pozwanego. Są one ujęte w arkuszach organizacyjnych pozwanego. Godzi się jednak zauważyć, że z przedmiotów zawodowych żaden nie dotyczył rybołówstwa, tylko część dotyczyła hodowli zwierzęcej w ogólności (anatomia i fizjologia zwierząt, chów i hodowla zwierząt, podstawy produkcji zwierzęcej, prowadzenie produkcji zwierzęcej). Pozostałe dotyczyły ogrodnictwa, architektury krajobrazu, sadownictwa, warzywnictwa czy agrobiznesu.

Nadto Sąd ustalił, że dyrektor pozwanego do zakończenia naboru do klas pierwszych nie był w stanie określić ile oddziałów szkolnych uda się utworzyć w kolejnym roku szkolnym. Do tego musiał uwzględnić w arkuszach organizacyjnych nauczycielki, które miały wrócić do pracy po zakończeniu korzystania z urlopów macierzyńskich i

dla poratowania zdrowia. Nie miał przy tym gwarancji, czy wróć w datach zakończenia planowanych nieobecności. Dodatkowo po zatwierdzeniu arkuszy organizacyjnych pojawiała się konieczność wprowadzania godzin nauczania indywidualnego, czy przypadki odejść nauczycieli na emeryturę lub rentę. Implikowało to konieczność dokonywania w trakcie roku szkolnego zmian w arkuszach organizacyjnych i w wymiarach zatrudnienia nauczycieli. Pozwana jako szkoła nie jest tu odosobniona w konieczności dokonywania zmian w organizacji pracy w trakcie roku szkolnego. Z konieczności tych zmian powódka winna zdawać sobie sprawę jako wieloletni nauczyciel.

Sąd uznał też za wiarygodne to, że przy przydziale godzin na następny rok szkolny dyrektor szkoły musiał w pierwszej kolejności zapewnić pełne zatrudnienie nauczycielom zatrudnionym na podstawie mianowania. Obowiązek taki wynika z Karty Nauczyciela. Tylko w przypadku likwidacji oddziałów szkolnych nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania można zatrudnić w niepełnym wymiarze nie niższym niż połowa, o ile wyrazi na to zgodę. Regulacja ta stawia nauczycieli nie zatrudnionych na podstawie mianowania w gorszej sytuacji, albowiem stabilność ich zatrudnienia jest dużo słabsza. Jednakże skoro sam ustawodawca różnicuje sytuację nauczycieli ze względu na podstawę zatrudnienia, to nie można tego poczytywać za dyskryminację.

Analiza zmian w wymiarze zatrudnienia powódki wskazuje, że o ile obniżano ten wymiar, to następowało to z początkiem roku szkolnego – po zakończonym naborze. Zmiany dokonywane w trakcie roku szkolnego z zasady zwiększały ten wymiar. Zatem zgodnie z relacją L. K., w razie zaistnienia takiej możliwości, starała się ona podwyższyć wymiar czasu pracy powódki. Nie sposób w tym dopatrzeć się przejawu dyskryminacji.

Odnosząc się do przydzielania powódce wychowawstwa, to nawet poprzedniczka L. K. zdecydowała się na powierzenie powódce wychowawstwa tylko w latach

Powódce powierzano wychowawstwo klas w latach 2005/2006, 2006/2007. W późniejszym okresie zaniechano tego, gdyż powódka nie była obecna w szkole każdego dnia. Pracowała w niepełnym wymiarze. Tymczasem specyfika obowiązków wychowawcy obecności takiej wymaga. Tak uczniowie, rodzice jak i dyrektor muszą mieć możliwość skontaktowania się z wychowawcą każdego dnia o różnych porach, gdy zajdzie taka potrzeba. Powódka tymczasem pojawiała się w szkole sporadycznie.

Wśród załączników do odpowiedzi na pozew pozwany załączył pismo powódki, w którym tłumaczy, że nie uczestniczyła w jednym z posiedzeń rady pedagogicznej, gdyż odbyło się w piątek. Ona tymczasem świadczy pracę w poniedziałki i środy. Przy takim podejściu do obowiązków służbowych powódka nie dawała gwarancji należytego wykonywania obowiązków wychowawcy.

Do tego powódka nie była jedynym nauczycielem pozwanego, któremu wychowawstwa nie powierzano, podobnie jak nie była jedynym nauczycielem zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin. Nigdy nie zabiegała o wychowawstwo i wyjaśnienie przyczyn jego nieprzydzielenia. Dlatego zgłoszenie braku wychowawstwa nastąpiło wyłącznie na potrzeby tego procesu.

Następnym przejawem dyskryminacji miało być nieprzyznanie powódce dodatku motywacyjnego w roku 2018.

Sąd ustalił, że przyznanie tego dodatku należało do uznaniowej decyzji dyrektora, który musiał się kierować wskazaniem zawartymi w uchwale Rady Miasta S.. Od 2009 r., kiedy obowiązki dyrektora przejęła L. K., powódka regularnie otrzymywała dodatek, choć w różnej wysokości, a nie jaką podała, tj. 100 zł miesięcznie. Wyjątkiem był rok 2018. Odmowa przyznania podyktowana była zdarzeniem w internacie, kiedy to uczennica podczas dyżuru powódki zadzwoniła po policję z prośbą o interwencję, spóźnienia w pracy, brak bezpośredniego informowania o zmianie w grafiku, nieobecność na radach pedagogicznych, brak zaangażowania w prace zespołów nadzorujących.

Z akt osobowych powódki w istocie nie wynika, by angażowała się w prace szkoły. Sąd potwierdził też, jej absencje na posiedzeniach rady pedagogicznej. Dyrektor pozwanego nie przyznała powódce dodatku motywacyjnego w roku 2018 r., gdyż miała zastrzeżenia co do jej nieobecności na posiedzeniach rad pedagogicznych. Potwierdzony został też incydent w internacie, gdzie w nocy z 4 na 5 lutego 2018 r., podczas dyżuru powódki, jedna z uczennic wezwała patrol

policii z uwagi na zakłócanie ciszy nocnej przez część wychowanków. Uczennica, która doprowadziła do interwencji wcześniej kilkakrotnie zwracała się do powódki o uciszenie hałasujących uczniów. Powódka przy tym nie zawiadomiła o interwencji dyrektora pozwanego. Część wychowanków internatu zwróciła się wówczas o pozbawienie powódki dyżurów w internacie.

Tym samym powódka dała L. K. podstawy do odmowy przyznania jej dodatku motywacyjnego. Na marginesie wskazać należy, że powódka nie była jedynym nauczycielem, który dodatku nie otrzymywał.

Powódka miała też być dyskryminowana przy wykonywaniu przewodniczącej koła związku zawodowego.

Jak wynika z tonu i treści pism sygnowanych przez powódkę jako przewodniczącą koła (...), a kierowanych do pozwanego, wykazywała ona znikome skłonności koncyliacyjne. Bezsprzecznie między powódką i L. P. (2) istniał konflikt, co też potwierdziła część świadków przesłuchanych w sprawie. Jego podłożem, a na pewno jednym z jego elementów, była odmowa ze strony L. K. zrealizowania próśb powódki o zatrudnienie w większym wymiarze czasu pracy.

Z relacji L. K. potwierdzonej jej pismami do lokalnych władz (...) wynika, że to ona była jeżeli nie dyskryminowana, to przynajmniej utrudniano jej wykonywanie obowiązków członka (...), kiedy jego ogniskiem zawiadywała powódka. Powódka miała wręcz zasugerować jej, by zmieniła ognisko. Sytuacja musiała być trudna, skoro powódka zdecydowała się na utworzenie w czerwcu 2017 r. (...) koła (...), którego kierowanie również jej powierzono. Świadczy to o powódce, iż nie jest typem ofiary, ma silną osobowość i cechy przywódcze, stąd być może .

Po utworzeniu koła (...) ton pism powódki stał się jeszcze bardziej stanowczy.

Wracając jednak do opisanych przez powódkę przejawów dyskryminacji, należy wskazać, że minęła się ona z prawdą opisując incydent z 6 grudnia 2017 r. W tym dniu zaplanowane było posiedzenie rady pedagogicznej, w którym nauczyciele mają obowiązek uczestniczyć. Powódka nie pokusiła się o bezpośredni kontakt z L. K.. Ograniczyła się do zdawkowej wiadomości elektronicznej. Wniosek (...) wpłynął do pozwanego dopiero 7 grudnia 2017 r. Formalnie zatem dyrektor pozwanego mogła odmówić powódce udziału w zebraniu związku. Nie uczyniła tego. Natomiast zwróciła się do tego związku o wskazanie dat, w których powódka będzie wykonywać czynności związkowe oraz podanie rodzaju tych czynności. Jej pismo pozostało bez odpowiedzi. Powódce nie odmówiono w okresie późniejszym zwolnienia z obowiązków służbowych w dniach, w których miała wykonywać prace na rzecz (...).

Odnosnie posiedzenia rady pedagogicznej pozwanego w dniu 7 lutego 2018 r., to jeden z nauczycieli pod koniec posiedzenia podniósł kwestię odmowy przyznania mu członkostwa w kole (...) działającym przy pozwanym. Z takimi odmowami spotkali także inni nauczyciele pozwanego, i oni również zabrali głos w tej sprawie. Po odczytaniu skierowanego do niego pisma (...) zwrócił się do powódki o wyjaśnienie tej decyzji. L. P. (2) nie oponowała na poruszenie tej kwestii na posiedzeniu rady.

Jest wysoce wątpliwym, by powódka nie miała wpływu na decyzję władz jej związku. Z zasady związki zawodowe dążą do objęcia swoim działaniem jak największej liczby pracowników, chyba że utworzono je tylko z myślą o wybranych osobach. Z pewnością nowi członkowie zaburzyliby układ sił w kole zakładowym, co mogło być nie na rękę dotychczasowym członkom. Zdaniem Sądu do zdarzenia nie doszłoby, gdyby związek zawodowy powódki wykazał się większą transparentnością procesów decyzyjnych, a sama powódka spróbowałaby tą sytuację sama wyjaśnić.

W żadnym z tych zdarzeń Sąd nie dopatrywał się dyskryminacji.

Powódka powoływała się także na wstrzymanie wypłaty jej wynagrodzenia za pracę. Jak ustalił Sąd sytuacja taka miała miejsce w 2018 r., a jej przyczyną była ponowna odmowa akceptacji przedłożonego porozumienia określającego wymiar czasu pracy powódki. Pierwszy przypadek miał miejsce we wrześniu 2017 r. powódka nie podpisała porozumienia zmieniającego, gdyż wcześniej złożyła wniosek o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu. W kolejnym

roku sytuacja się powtórzyła i L. K. zdecydowała o wypłacie wynagrodzenia powódki za wrzesień 2018 r. w wysokości odpowiadającej wymiarowi niższemu, wynikającemu z poprzednich porozumień.

Aby w tym przypadku przypisać pozwanemu zachowanie dyskryminujące, musiałyby dojść do sytuacji, w której innym pracownikom pozwanego, którzy odmówili podpisania porozumień jednak wypłacono pieniądze. Tymczasem z materiału dowodowego wynika, że tylko powódka w taki sposób kontestowała decyzje o przydziale godzin.

Ostatecznie zatem w żadnej z sytuacji opisanych przez powódkę i ustalonych przez Sąd nie można zakwalifikować jako dyskryminacji powódki w zatrudnieniu. Powództwo należało zatem oddalić jako bezzasadne, czemu Sąd dał wyraz w pkt I wyroku.

Powódka powoływała się jeszcze na okoliczność ochrony przedemerytalnej. Ta dotyczy wyłącznie wypowiedzania umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Nie ma zastosowania do porozumień rozwiązujących umowę o pracę czy zmieniających warunki pracy i płacy.

W odniesieniu do powódki do żadnych wypowiedzeń umowy jak i warunków nie doszło w okresie ochronnym (od października 2014 r. – według wieku emerytalnego obowiązującego do 30 września 2017 r.).

Ustalenia faktyczne Sąd poczynił na podstawie dokumentów, zeznań świadków oraz częściowo przesłuchania powódki. Co do zeznań świadków zawnioskowanych przez powódkę- członkiń koła związku zawodowego, którym powódka kieruje, to Sąd korzystając z ich relacji nie był związany tym, iż dopatrywały się one w opisywanych zdarzeniach dyskryminacji powódki. To samo dotyczyło przesłuchania powódki, któremu z przyczyn opisanych we wcześniejszej części uzasadnienia odmówiono waloru wiarygodności w kwestii przebiegu awansu na stopień nauczyciela dyplomowanego.

W pkt II zawarto orzeczenie o kosztach. Oparte ono zostało o przepis art. 98 k.c. Powódka w całości przegrała proces, stąd winna zwrócić pozwanemu poniesione przez niego koszty, na które składało się wynagrodzenie pełnomocnika (2.700 zł) ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

ZARZĄDZENIE

1. (...).
2. (...) ul. (...), (...)-(…) S. (...).
3. (...)