

Sygn. akt *XP 143/12*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Zofia Kotowicz, Katarzyna Orzechowska

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. S.**

przeciwko **Szkole Podstawowej nr (...) im. J. T. we W.**

o odszkodowanie

I. **oddala powództwo;**

II. **nie obciąża powódki kosztami postępowania poniesionymi przez stronę pozwaną;**

III. **stwierdza, że koszty sądowe w postaci opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy, ponosi Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z 2 lutego 2012 r. (k.2-9) powódka A. S. wniosła o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej Szkoły Podstawowej nr (...) im. J. T. we W. odszkodowania w kwocie 1.500 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia pozwu, na podstawie art. 18<sup>3d</sup> kodeksu pracy [dalej: k.p.] w zw. z art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p., tytułem wyrównania uszczerbku w dobrach niemajątkowych powódki w związku z nienależytym zachowaniem pracodawcy, którego skutkiem było naruszenie godności powódki, stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej i upokarzającej atmosfery w pracy, tj. z tytułu dyskryminacji, wyczerpującej znamiona molestowania.

Uzasadniając swoje żądanie powódka wskazała, że jest zatrudniona u strony pozwanej od 1992 r. na stanowisku nauczyciela przyrody. Legitymuje się stopniem awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Co najmniej od połowy 2009 r. powódka była w swoim odczuciu dyskryminowana w pracy poprzez niepożądane zachowania dyrektora szkoły, skutkujące naruszeniem godności powódki i stworzeniem wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej oraz upokarzającej atmosfery. Stosunek dyrektora do powódki był deprecjacyjny, wyrażał się w zachowaniach naruszających jej sferę psychiki, na skutek których powódka znajdowała się w stanie długotrwałej bezsilności. Aktywność dyrektora przerodziła się w stałe nękanie powódki, co przejawiało się zastosowaniem wobec niej kary porządkowej. W postępowaniu sądowym dotyczącym tej kary strony zawarły ugodę. Pierwotne warunki ugody proponowanej przez pracodawcę miały zdaniem powódki na celu upokorzenie jej, gdyż dyrektor szkoły oczekiwała, że w ramach ugody do akt osobowych powódki zostanie włączone oświadczenie powódki, które zostanie także odczytane na Radzie Pedagogicznej w celu ustalenia jednolitej interpretacji zaistniałej sytuacji. Powódka wyjaśniła, że miała

nadzieję, że zakończenie sporu sądowego ugodą zmieni stosunek dyrektora do niej, jednak do tego nie doszło, gdyż złe relacje uległy zintensyfikowaniu, a dyrektor szkoły przy każdej nadarzającej się sytuacji okazywała negatywne nastawienie do powódki.

Powódka wskazała, że na początku 2011 r. złożyła do dyrektora szkoły wniosek o dokonanie oceny jej pracy w trybie art. 6a Karty Nauczyciela. W dniu 18 kwietnia 2011 r. dyrektor wystawiła powódce dobrą ocenę jej pracy, jednakże w końcowej części oceny, oznaczonej jako „negatywne obserwacje”, znalazły się stwierdzenia naruszające godność powódki, dotyczące prowadzenia przez powódkę zbiórki baterii bez zgody dyrektora oraz nieznamości procedur szkolnych i przepisów oświatowych. Powódka pokreśliła, że zbiórka zużytych baterii została zapoczątkowana w 2006 r., powódka była opiekunem tej inicjatywy. Akcja była kontynuowana przez innych nauczycieli podczas nieobecności powódki, w czasie jej urlopu dla poratowania zdrowia. Działania te stanowiły realizację wewnętrznych regulacji szkoły dot. prawidłowej gospodarki odpadami. Zbierane baterie odbierane były przez firmę (...). Dyrektor przez dłuższy czas nie zgłaszała wobec powódki żadnych zastrzeżeń w związku z tą akcją, powódka dowiedziała się o nich dopiero po zapoznaniu się z projektem oceny. Mimo zgłoszenia przez powódkę zastrzeżeń do projektu oceny, dyrektor szkoły podtrzymała swoje stanowisko, a ponadto zażądała od powódki przedłożenia dokumentów dotyczących umów zawartych w związku z odbiorem baterii, mimo że umowę tę firma (...) zawarła ze szkołą i dokumentacją dysponował pracodawca, a nie powódka. Zdaniem powódki zachowanie dyrektora szkoły było celowym upokarzaniem i dyskryminowaniem powódki. Żądania przedstawienia dokumentacji były w ocenie powódki dowodem prześladowania jej i znęcania się nad nią.

Kolejnym zdarzeniem stanowiącym w odczuciu powódki przejaw dyskryminacji, było przypisywanie przez dyrektora szkoły powódce, że miałyby samowolnie zgłosić szkołę do projektu unijnego. Powódka wyjaśniła, że w biurze projektu powzięła tylko informację o zasadach obowiązujących przy rekrutacji do tego projektu, a o efektach tej rozmowy poinformowała dyrektora. Mimo to w ocenie pracy zarzucono jej, że podejmuje decyzje bez konsultacji z dyrektorem szkoły – przy czym jednocześnie zarzucono jej też, że nie podejmuje samodzielnych zadań i nie przejawia własnej inicjatywy oraz nie angażuje się w dbałość o wizerunek szkoły.

Dalej powódka wskazała, że przejawem nękania jej jest odebranie jej zajęć z uczniem objętym nauczaniem indywidualnym, przypisując powódce nieistniejące zdarzenia. Dyrektor uzasadniała decyzję o odebraniu zajęć uwagami i troską rodzica co do realizacji godzin przyrody, mimo że rodzice tego ucznia w rzeczywistości nie zgłaszały żadnych zastrzeżeń do pracy powódki z uczniem.

Powódka wskazała, że jej zdaniem zachowanie dyrektora szkoły wyczerpywało znamiona molestowania w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p., stanowiąc bezprawne, niepożądane zachowanie, naruszające godność powódki. Powódka podkreśliła, że uprawnienie do dochodzenia odszkodowania na podstawie powołanych przez nią przepisów przysługiwało jej niezależnie od powstania jakiegokolwiek szkody majątkowej. Wskazała ponadto, że w myśl art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. pracownik zwolniony jest z obowiązku wykazania dyskryminacji, gdyż to pracodawca, chcąc zwolnić się z odpowiedzialności, musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. W razie uprawdopodobnienia zarzutu nierównego traktowania, pracodawca ma wykazać, że kierował się obiektywnymi powodami przy takim traktowaniu.

W odpowiedzi na pozew (k.51-52) strona pozwana Szkoła Podstawowa nr (...) we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Wskazała, że roszczenia powódki są nieuzasadnione. Zaznaczyła, że wykonując swoje obowiązki powódka jest zobowiązana przestrzegać obowiązujących u strony pozwanej regulaminów, zarządzeń oraz przepisów prawa oświatowego. Umowa z firmą (...), na którą powołuje się powódka, została zawarta z uwagi na wcześniejsze samodzielne składowanie przez nauczyciela baterii na terenie szkoły bez zgody dyrektora. Odebranie powódce godzin nauczania indywidualnego wynikało z niezdolności do pracy spowodowanej chorobą powódki, która wiązała się z niezrealizowaniem przez powódkę podstawy programowej do dnia klasyfikacji. Strona pozwana zaznaczyła ponadto, że zdarzenia opisane przez powódkę nie noszą cech dyskryminacji, a przepisy prawa pracy przewidują odszkodowanie tylko w razie dyskryminacji ze względu na płeć. Wyraziła pogląd, że wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem

poleceń dotyczących pracy co do zasady nie stanowi naruszenia godności (albo innych dóbr osobistych pracownika), nierównego traktowania lub dyskryminacji, czy mobbingu.

Pismem procesowym z 18 maja 2012 r. (k.72-75) powódka wskazała, że art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. wymienia tylko przykładowe kryteria dyskryminacji, zaś do kryteriów tych (poza wymienionymi wprost w przepisie) należą okoliczności, które w szczególności nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonywania czy też kwalifikacjami. Wskazała jako przyczynę dyskryminacji to, że pracodawca różnicuje warunki świadczonej pracy ze względu na poszanowanie godności, czci oraz nieznęcania się nad pracownikami, w efekcie czego występują odmienności w traktowaniu, czego efektem jest molestowanie powódki. Powódka wskazała, że z uwagi na to, że tylko nad nią strona pozwana się w taki sposób znęca i traktuje ją w sposób naruszający godność oraz cześć, dlatego jego zachowanie stanowi dyskryminację. Powódka zaznaczyła, że zawarcie przez stronę pozwaną umowy z firmą (...) nie wynikało ze samodzielnego składowania baterii na terenie szkoły przez nauczyciela, lecz z wejścia w życie ustawy z 24 kwietnia 2009 r. o bateriach i akumulatorach. Powódka zaznaczyła również, że z uwagi na odmienny rozkład ciężaru dowodu w sprawach dotyczących dyskryminacji to strona pozwana powinna wykazać, że zasadnie oskarżyła powódkę o działanie na szkodę szkoły, że nie nękała jej i nie molestowała oraz że traktuje ją tak samo jak wszystkich innych pracowników.

W pisemnych wyjaśnieniach, złożonych do akt 24 września 2012 r. (k.127-133) dyrektor strony pozwanej wskazała na szereg okoliczności, które jej zdaniem świadczą o tym, że powódka nie jest dyskryminowana – w tym powierzenie powódce dodatkowych obowiązków, w tym także dodatkowo płatnych, podniesienie jej dodatku motywacyjnego po przydzieleniu dodatkowych zadań do 150 zł miesięcznie, a także fakt, iż zdarzenia, na które powódka się powołuje, nie wiązały się z zastosowaniem wobec powódki żadnych sankcji porządkowych. Wskazała również, że na poparcie swoich twierdzeń powódka powołuje się na pojedyncze zdarzenia z przestrzeni 2009-2012 r., które zdaniem dyrektora strony pozwanej stanowiły jedynie reakcję na dostrzeżone nieprawidłowości, nie zaś inicjowane przez dyrektora działania mające na celu nękanie powódki. Dyrektor szkoły podkreśliła, że powódka od 2010 r. jest przewodniczącą (...) związków zawodowych (...), zatem ma wiele możliwości wpływania czy też opiniowania działań szkoły.

Pismem z 12 października 2012 r. (k.159-163) powódka wskazała, że odebrano jej nauczanie indywidualne już 13 grudnia 2011 r., mimo że do zwolnienia powódka przeprowadziła 4 zajęcia, a na zwolnieniu miała przebywać tylko do 22 grudnia 2011 r., zaś semestr kończył się 16 stycznia 2012 r. Wskazała też, że nie jest prawdą, aby nauczyciel mógł realizować zbiórkę baterii bez wiedzy i świadomości dyrektora szkoły. Baterie były zbierane także przez inne osoby, mimo to żądanie wydania umowy skierowano tylko do powódki. Powódka wskazała też, że forma zapoznania jej z oceną pracy była inna niż w przypadku pozostałych nauczycieli. Zaprzeczyła temu, by w związku z opisanymi zdarzeniami nie poniosła negatywnych konsekwencji, gdyż jej zdaniem tymi negatywnymi następstwami dla niej była konieczność bronięcia się przed bezpodstawnymi i niesprawdzonymi atakami. Zdaniem powódki jej aktywność w związku zawodowym nie daje jej możliwości wpływania na działanie szkoły.

W kolejnych pisemnych wyjaśnieniach, złożonych do akt sprawy 4 stycznia 2013 r. (k.198-209) dyrektor pozwanej szkoły wskazała, że jej zdaniem to powódka nęka ją, nie wykazując chęci porozumienia, notorycznie podważając kompetencje dyrektora i przekraczając swoje kompetencje, w tym m.in. kierując pisma do urzędów, mające na celu dyskredytację dyrektora szkoły. Wskazała, że wielokrotnie zgłaszała zachowanie powódki związkom zawodowym oraz społecznym inspektorom pracy, ale nie otrzymała żadnej pomocy, która pozwoliłaby rozwiązać problem.

Na rozprawie w dniu 4 stycznia 2013 r., w toku przesłuchania, powódka wskazała (k.217), że żądana przez nią kwota ma na celu naprawienie krzywdy, którą odczuła w związku z zachowaniem dyrektora szkoły, ma również spowodować, aby takie sytuacje się nie powtarzały i by czuła się bezpiecznie w miejscu pracy.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powódka A. S. jest zatrudniona w Szkole Podstawowej nr (...) im. J. T. we W. od 1 września 1992 r. na stanowisku nauczyciela. W dniu 6 października 2000 r. uzyskiwała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. W

okresie od 1 września 2005 r. do 31 sierpnia 2006 r., od 2 września 2007 r. do 31 sierpnia 2008 r. oraz od 1 września 2009 r. do 30 czerwca 2010 r. powódka przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia.

### **Dowody:**

- dokumenty w aktach osobowych powódki, w szczególności akt nadania stopnia awansu zawodowego z 6.10.2000 r. (kopia k.11)
- zaświadczenie o zatrudnieniu z 26.03.2012 r. (k.54)

W dniu 15 maja 2009 r. powódka została ukarana przez pracodawcę karą nagany za kserowanie dokumentacji szkolnej (dzienników lekcyjnych i księgi zastępstw). Powódka wniosła sprzeciw, wskazując, że skserowała wyłącznie jedną stronę księgi zastępstw, w celu sprawdzenia swoich zastępstw, a po wykorzystaniu jej zniszczyłaby kserokopię. Oświadczyła, że jej zdaniem nałożona kara ma bezpośredni związek z faktem, iż ujawniła szereg nieprawidłowości, które miały miejsce w procesie powoływania dyrektora placówki. Sprzeciw nie został uwzględniony, w związku z czym powódka wniosła do Sądu pracy pozew o uchylenie kary nagany. W odpowiedzi na pozew strona pozwana nie podtrzymała zarzuty kserowania dzienników lekcyjnych i wskazała, że kserowanie księgi zastępstw nastąpiło bez uzasadnionego powodu, gdyż nauczyciele nie są uprawnieni do weryfikowania zapisów w tej dokumentacji. Na rozprawie w dniu 16 lipca 2009 r. powódka wyjaśniła, że kserokopię wykonała, gdyż chciała ustalić, czy prawdziwe są jej podejrzenia, że dyrektor szkoły nie przeprowadza swoich zajęć, tylko powierza ich prowadzenie nauczycielowi wychowania fizycznego.

Postępowanie prowadzone było przed Sądem Rejonowym dla Wrocławia-Śródmieścia pod sygn. IV2P 503/09 i zakończyło się zawarciem w dniu 22 października 2009 r. przez strony ugody, na mocy której dyrektor szkoły zobowiązał się do anulowania kary nagany i usunięcia jej z akt osobowych powódki, a powódka zobowiązała się do przestrzegania wszystkich regulacji prawnych obowiązujących w zakładzie pracy. Strony oświadczyły zgodnie, że zawarcie ugody nie może być przez żadną ze stron interpretowane sprzecznie z jej treścią i w związku z tym zobowiązały się do powstrzymania się od jakiegokolwiek komentarza na temat jej treści. Wyraziły również zgodę na odczytanie tekstu ugody na posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dniu 2 listopada 2009 r.

### **Dowody:**

- dokumenty w aktach Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia o sygn. IV2P 503/09, w szczególności kara nagany z 15.05.2009 r. (kopia: k.12), sprzeciw z 19.05.2009 r. (kopia: k.13), kopia pisma organizacji związkowej z 26.05.2009 r., pismo z 1.06.2009 r. (kopia: k.14), pozew z 9.06.2009 r. (kopia: k.15-16), odpowiedź na pozew, protokół rozprawy z dnia 16.07.2009 r., protokół rozprawy z dnia 22.10.2009 r. (kopia: k.17)

Zgodnie z zarządzeniem nr 5/07/08, obowiązującym u strony pozwanej, pracownicy zostali zobowiązani do ścisłego przestrzegania wyznaczonych im w ramach prawidłowej gospodarki odpadami zadań. Wskazano, że wszelkie „akcje” gromadzenia odpadów do recyklingu (np. zużyte baterie, tonery, makulatura, itp.) muszą być uzgodnione z dyrektorem szkoły. Dotyczyło to również miejsc składowania oraz pokrycia kosztów wywozu odpadów. W zarządzeniu zastrzeżono, że szkoła nie może pokrywać dodatkowych kosztów niszczenia (w tym np. palenia), składowania czy wywozu gromadzonych odpadów poza podstawową działalnością szkoły.

Wśród zadań przydzielonych nauczycielom nie przewidziano prowadzenia i organizowania zbiórki zużytych baterii. Przewidziano tylko, że od grudnia 2007 r. nauczyciele oraz opiekunowie pomieszczeń mają prowadzić segregację śmieci według programu gospodarowania odpadami, pod nadzorem J. H.. Ponadto nauczyciele przyrody mieli opracować cykl pogadanek z zakresu „segregacja śmieci, recykling, ekologia i ochrona środowiska” do realizacji dla wychowawców klas, w terminie do 16 listopada 2007 r.

Zarządzenie to wydane zostało w roku szkolnym 2007/2008, tj. w okresie gdy powódka przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia.

**Dowody:**

- kopia zarządzenia nr 5/07/08 (k.22)

W dniu 21 października 2009 r. została zawarta umowa o świadczenie usług w zakresie odbioru zużytych baterii pomiędzy (...) S.A. z siedzibą w W. a stroną pozwaną, reprezentowaną przez J. H.. Przedmiotem umowy było świadczenie przez (...) S.A. na rzecz strony pozwanej usług polegających na nieodpłatnym dostarczeniu pojemników przeznaczonych wyłącznie do gromadzenia zużytych baterii przenośnych i/lub zużytych akumulatorów przenośnych, nieodpłatnym (po uprzednim zgłoszeniu) odbiorze zebranych do pojemników zużytych baterii i akumulatorów, a także zapewnieniu przywilejów i korzyści wynikających z uczestnictwa w Programie Szkolnym realizowanym przez (...) S.A., zgodnie z Regulaminem Programu Szkolnego. Umowa została zawarta na czas nieokreślony, z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na koniec miesiąca przez każdą ze stron. Do rozwiązania umowy dochodzić miało przez złożenie drugiej ze stron na piśmie lub elektronicznie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy. Na potrzeby realizacji umowy wskazano jako e-mail kontaktowy prywatny adres poczty elektronicznej nauczyciela przyrody T. G..

**Dowody:**

- kopia umowy z 21.10.2009 r. (k.67)
- Regulamin Programu Szkolnego (...) (k.68-71)
- przesłuchanie J. H. w charakterze strony pozwanej (k.278-281)

Strona pozwana w 2011 r. nie dysponowała oryginałem tej umowy. Umowa została podpisana w okresie, gdy pracownica, która w szkole zajmowała się nadzorowaniem zawartych umów, tj. A. C., przebywała na urlopie macierzyńskim. Kiedy A. C. wróciła z urlopu macierzyńskiego, dowiedziała się, że miał miejsce odbiór baterii we wrześniu i listopadzie 2010 r. Kiedy sytuacja się powtórzyła w maju 2011 r., A. C. na polecenie J. H. zwróciła się telefonicznie do (...) S.A. o wyjaśnienie, czy tę firmę łączy ze szkołą jakaś umowa. W czerwcu 2011 r. (...) S.A. przesłała do szkoły kopię umowy i kopię kart przekazania odpadów.

**Dowody:**

- zeznania A. C. (k.88v-89)
- przesłuchanie J. H. w charakterze strony pozwanej (k.278-281)

Akcja zbiórki baterii była prowadzona również przed 2009 r. Zapoczątkowano ją w roku szkolnym 2004/2005. Wówczas jej koordynatorem była powódka, jednakże w związku z jej nieobecnością spowodowaną urlopem dla poratowania zdrowia w roku szkolnym 2005/2006 zastępowała ją M. U., a w roku szkolnym 2009/2010 – T. G.. Aktywność M. U., związana z jej udziałem w akcji zbiórki baterii w roku szkolnym 2005/2006, nie była oceniana negatywnie przy ocenie jej dorobku zawodowego. Po powrocie z urlopu powódka w roku szkolnym 2010/2011 kontynuowała akcję zbierania baterii. Mimo że formalnie dyrektor szkoły nie powierzył jej obowiązków koordynatora akcji zbiórki baterii, jednak gdy w kwietniu 2009 r. (...) S.A. zawiadomiła pisemnie o terminach odbioru baterii, pismo to zostało przekazane przez przełożonych do powódki. Również po powrocie powódki z urlopu nie powierzono jej formalnie obowiązków T. G., ale to, że powódka akcję tę koordynuje, było w szkole powszechnie wiadome, m.in. z uwagi na to, że w sali lekcyjnej, w której prowadzona była zbiórka, odbywały się Rady Pedagogiczne. W ramach akcji w widocznym miejscu w sali lekcyjnej ustawiony był pojemnik na baterie.

**Dowody:**

- kopia sprawozdania z realizacji planu rozwoju zawodowego z 26.06.2006 r. (k.106)

- kopia oceny dorobku zawodowego (k.116)
- kopia karty przekazania odpadu z 26.06.2006 r. (k.116)
- kopia pisma z 1.04.2009 r. (k.164)
- zeznania A. C. (k.88v-89)
- zeznania L. J. (k.119)
- zeznania M. U. (k.119)
- zeznania J. J. (k.121-123)
- przesłuchanie A. S. w charakterze powódki (k.215-217)
- częściowo: przesłuchanie J. H. w charakterze strony pozwanej (k.278-281)

W październiku 2010 r. powódka odbyła rozmowę telefoniczną z M. J. z Biura (...) na temat warunków udziału szkoły w projekcie unijnym pod nazwą (...).

W dniu 14 października 2010 r. M. J. wysłała na prywatny adres poczty elektronicznej powódki prośbę o pomoc w ankietowaniu w szkole powódki nauczycieli matematyki i przyrody. W załączeniu do wiadomości przekazała ankiety, deklarację uczestnictwa szkoły w badaniach oraz pismo do dyrektora szkoły, wyjaśniające cel ankiet. Powiadomiła powódkę, że prześle jej zaproszenie na konferencję inaugurującą projekt, zaś nabór szkół do projektu przewidziany jest po konferencjach, w listopadzie 2010 r.

Powódka w dniu 17 października 2010 r. odpowiedziała na tę wiadomość elektroniczną, informując M. J., że przekazała już ankiety nauczycielom matematyki, którzy podobnie jak powódka wyrażają chęć uczestniczenia w projekcie. Wskazała, że musi zostać uzyskana akceptacja dyrektora szkoły i że jest umówiona na rozmowę z dyrektorem w tej sprawie w dniu 19 października 2010 r.

#### **Dowody:**

- wydruk wiadomości elektronicznej z 14.10.2010 r. i 17.10.2010 r. (k.37)
- przesłuchanie A. S. w charakterze powódki (k.215-217)

Pismem z 18 października 2010 r. dyrektor szkoły zwróciła się do powódki o wyjaśnienia w związku z pismem przekazanym dyrektorowi w tym samym dniu. Wyjaśnienia miały dotyczyć tego, z czyjego upoważnienia powódka zadeklarowała uczestnictwo szkoły w projekcie pozaszkolnym Ekologia oraz jakie dane czy informacje o szkole powódka udostępniła, zgłaszając udział w tym projekcie, i jakie zobowiązania przyjęła powódka jako domniemany „dyrektor” placówki, gdyż pismo nie wpłynęło drogą służbową i nie było konsultowane z dyrekcją placówki. Zwróciła się też o pełną pisemną ofertę dla placówki (informację o projekcie). Wskazała, że powyższe informacje powódka ma złożyć w sekretariacie na piśmie do 19 października 2010 r. Pismem z 19 października 2010 r. powódka wyjaśniła, że nie zadeklarowała uczestnictwa w projekcie pozaszkolnym Ekologia i nie udostępniła żadnych informacji o szkole. Wyjaśniła również, że jej zainteresowanie projektem wynikało z przydzielonego jej w tym roku szkolnym przez dyrektora szkoły zadania „zajęcia się” projektami ekologicznymi. Wskazała, że 19 października 2010 r. przed otrzymaniem pisma dyrektora zwracała się z prośbą o spotkanie z dyrektorem w sprawie projektu. Jeśli chodzi o informacje o projekcie, powódka wskazała, że znajdują się one na stronie [www.innowacyjnyekolog.pl](http://www.innowacyjnyekolog.pl).

#### **Dowody:**

- kopia pisma dyrektora szkoły z 18.10.2010 r. (k.38)

- kopia pisma powódki z 19.10.2010 r. (k.39)

W dniu 21 października 2010 r. odbyło się spotkanie powódki z dyrektorem szkoły dotyczące projektu (...). W czasie rozmowy powódka wyjaśniła, że pełne informacje o projekcie będą w listopadzie 2010 r., zaś samo ankietowanie nauczycieli nie decyduje o tym, czy szkoła będzie w projekcie. Dyrektorka szkoły wskazała, że jej zdaniem takich działań, jakie podjęła powódka, nie podejmuje się bez decyzji dyrektora. Powódka wskazała, że nie składała żadnych deklaracji odnośnie projektu, informację o nim uzyskiwała ze strony internetowej kuratorium, a następnie skontaktowała się telefonicznie i pocztą elektroniczną. Poprosiła, aby dyrektor poszła na konferencję i dopiero potem podjęła decyzję w sprawie projektu. Dyrektorka szkoły zarzuciła powódce, że ignoruje polecenia dyrektora. Wskazała również, że docenia starania powódki, ale należało zachować w tej sprawie drogę służbową.

W czasie rozmowy powódka okazała dyrektorowi szkoły wydruk wiadomości elektronicznej z 14 i 17 października 2010 r. J. H. oświadczyła, że wynika z niego, że powódka zadeklarowała udział szkoły w projekcie, czemu powódka ponownie zaprzeczyła. Wyjaśniła, że „wybiegła przed szereg” i dzień wcześniej wydrukowała informacje dla nauczycieli oraz że nie wiedziała, że zostanie e-mailem pismem adresowanym do dyrektora i z ankietami.

#### **Dowody:**

- kopia notatki służbowej z 21.10.2010 r. (k.40-42)
- przesłuchanie A. S. w charakterze powódki (k.215-217)
- przesłuchanie J. H. w charakterze strony pozwanej (k.278-281)

Powódka nie zgłosiła szkoły do projektu (...), zwróciła się jedynie o informacje o nim, realizując w swoim przekonaniu dodatkowe obowiązki, które otrzymała na początku roku – którymi w jej przypadku było zaangażowanie w projekty edukacyjne o charakterze ekologicznym.

#### **Dowody:**

- przesłuchanie A. S. w charakterze powódki (k.215-217)

Na dokumentacji wewnętrznego nadzoru pedagogicznego, na formularzu „dyscyplina pracy” wypełnianym przez powódkę w marcu i kwietniu 2011 r. dyrektor szkoły naniósł własnoręcznie w rubryce „pouczenia/rozmowy dyscyplinujące” wzmiankę o rozmowie z 21 października 2010 r., którą powódka pominęła w swym sprawozdaniu.

#### **Dowody:**

- kopia karty „dyscyplina pracy” z 16.03.2011 r. i 8.04.2011 r. (k.95)
- kopia karty oryginalnego sprawozdania pracy dydaktyczno-wychowawczej z 8.04.2011 r. (k.116)
- przesłuchanie J. H. w charakterze strony pozwanej (k.278-281)

Na wniosek powódki dyrektor pozwanej szkoły przygotowała w kwietniu 2011 r. kartę oceny pracy nauczyciela. Jej projekt został przedstawiony powódce na spotkaniu w dniu 18 kwietnia 2011 r. W projekcie poza oceną realizacji wskaźników przewidzianych standardami oceny pracy nauczyciela znalazły się fragmenty zatytułowane „pozytywne obserwacje” oraz „negatywne obserwacje”. Część dotycząca negatywnych obserwacji była rozbudowana i zawierała szereg zarzutów dotyczących sposobu wywiązywania się przez powódkę z jej obowiązków. Zarzucono powódce m.in. brak samodzielnych inicjatyw i ograniczanie się do wykonywania zadań zleconych przez dyrektora, brak zainteresowania pozaszkolnym doskonaleniem zawodowym i korzystanie ze szkoleń tylko w zakresie własnych potrzeb bez uzgodnienia z dyrektorem szkoły, brak zaangażowania w dbałość o wizerunek szkoły, brak zaangażowania w pracę wychowawczą klasy IVb. Dyrektorka szkoły wskazała ponadto, że powódka wielokrotnie podejmuje decyzje bez

konsultacji z dyrektorem szkoły, co świadczy o nieznanym procedur oraz podziału ról i kompetencji. Jako przykłady wymieniła: zgłoszenie szkoły do projektu unijnego bez wiedzy i akceptacji dyrektora; zakup drobnych pomocy dydaktycznych czy materiałów piśmiennych bez zgłoszenia wniosków o potrzeby w sprawozdaniach zespołu samokształceniowego oraz bez zgłoszenia zapotrzebowania na materiały do sekretariatu szkoły; zbiórkę baterii bez zgody dyrektora. Wskazała również na nieznaną procedur szkolnych i przepisów oświatowych, co wynikało zdaniami dyrektora z pism kierowanych do instytucji zewnętrznych. Ocena uogólniająca pracy powódki określona została jako „ocena dobra”.

Powódkę zapoznano z projektem karty oceny nauczyciela podczas spotkania, w którym poza nią i dyrektorem szkoły uczestniczyła także pedagog szkolny protokołująca przebieg spotkania, wicedyrektor oraz przedstawiciel organizacji związkowej (M. S.), zaproszona przez powódkę. Spotkanie przebiegało w napiętej atmosferze, powódka była zdenerwowana. Dyrektor zażądała od powódki przedstawienia swojego dorobku zawodowego, a także komentowała pracę powódki, powódka w odpowiedzi przedstawiała swoje racje. Spotkanie trwało około 2 godzin. Wydzwięk wypowiedzi dyrektora szkoły wskazywał raczej na negatywną, aniżeli pozytywną ocenę pracy powódki. Powódka otrzymała projekt karty oceny pracy dopiero pod koniec tej rozmowy i była zaskoczona tym, że uzyskała ocenę dobrą.

Pismem z 19 kwietnia 2011 r. powódka zgłosiła uwagi do projektu oceny, kwestionując w szczególności zarzuty strony pozwanej odnoszące się do samowolnego zgłoszenia szkoły do projektu unijnego oraz zbiórki zużytych baterii. Pismem z 26 kwietnia 2011 r. dyrektor szkoły w obszerny sposób odniosła się do uwag powódki, podtrzymując swoje stanowisko. Wskazała ponadto, że opisane w projekcie oceny „obserwacje negatywne” są informacją dla powódki, co należy poprawić także w zakresie podstawowych obowiązków, i że powinny służyć refleksji przy planowaniu swoich działań na przyszłe lata i być informacją dla nauczyciela o organizacji i strukturze placówki i podziale kompetencji między poszczególnymi pracownikami. Wskazała, że wiele działań wymienionych w sprawozdaniach powódki mogłoby zyskać akceptację dyrektora, gdyby powódka stosowała się do zasad i procedur obowiązujących w pozwanej szkole, informowała dyrektora szkoły z odpowiednim wyprzedzeniem o planowanych działaniach i planowała działania zgodnie z potrzebami szkoły. W konkluzji pisma poinformowała powódkę, że przychyliła się do jej prośby i na karcie oceny pracy pozostawia tylko ilość spełnionych wskaźników oraz obserwacje pozytywne.

W piśmie z 9 maja 2011 r. powódka odniosła się do pisma dyrektora szkoły z 26 kwietnia 2011 r., po raz kolejny przedstawiając swoje stanowisko odnośnie zbiórki baterii oraz rzekomego zgłoszenia przez nią szkoły do projektu unijnego.

Ostatecznie w karcie oceny pracy nauczyciela z 27 kwietnia 2011 r. oraz z 30 maja 2011 r. nie znalazł się fragment projektu dotyczący negatywnych obserwacji. Powódka nie skorzystała z możliwości wniesienia odwołania od oceny.

#### **Dowody:**

- wniosek powódki z 22.03.2011 r. (w aktach osobowych)
- kopia propozycji karty oceny pracy nauczyciela z 18.04.2011 r. (k.76-80)
- kopia pisma powódki z 19.04.2011 r. (k.23-25)
- kopia pisma dyrektora szkoły z 26.04.2011 r. (k.26-30)
- kopia karty oceny pracy nauczyciela z 27.04.2011 r. (k.18-21)
- kopia wniosku powódki z 12.04.2011 r. (k.173)
- kopia pisma dyrektora szkoły z 14.04.2011 r. (k.174)
- kopia notatki służbowej ze spotkania w dniu 18.04.2011 r. (k.175-178)



- karta oceny nauczyciela z 30.05.2011 r. (w aktach osobowych)
- zeznania M. S. (k.120-121)
- przesłuchanie A. S. w charakterze powódki (k.215-217)
- przesłuchanie J. H. w charakterze strony pozwanej (k.278-281)

W ocenach pracy nauczyciela sporządzanych w poprzednich latach brak było zarzutów co do nieprzestrzegania i nieznamości przez powódkę procedur, jak też braku zaangażowania w obowiązki. W ocenie z 31 maja 2005 r. dokonanej przez J. H., pracę powódki oceniono jako wyróżniającą, a wśród przykładów zaangażowania w życie szkoły wskazano m.in. udział powódki w programie „Nie daj plamy – zbieraj baterie”.

**Dowody:**

- kopia karty oceny pracy nauczyciela z 31.05.2005 r. (k.84-87)
- kopia karty oceny pracy nauczyciela z 6.06.1995 r. (k.193)
- przesłuchanie A. S. w charakterze powódki (k.215-217)

W dniu 30 maja 2011 r. miało miejsce spotkanie dyrektor szkoły z powódką, w obecności wicedyrektora J. J. oraz przedstawiciela organizacji związkowej – L. J., która uczestniczyła w spotkaniu na prośbę powódki. W czasie spotkania powódka potwierdziła, że korekta dat w karcie oceny pracy, o jaką wnosiła, została wykonana prawidłowo i że sprawa oceny jest zamknięta. W czasie spotkania przeprowadzono też rozmowę na temat sprawy zbiórki baterii. Dyrektor szkoły poinformowała powódkę, że jej zdaniem nauczyciel, który był nieobecny w pracy np. z powodu urlopu zdrowotnego, ma obowiązek zapoznać się z dokumentami obowiązującymi w szkole, a także że brak było zgody dyrektora na przeprowadzenie akcji i że brakuje dokumentów. Powódka poinformowała, że dysponuje dokumentacją zbiórki, przechowuje ją w domu i doniesie ją następnego dnia. Wskazała, że akcja zbiórki baterii była uwzględniona w planie zespołu samokształceniowego, zapoczątkowała ją pani G., a powódka ją tylko kontynuuje. Oświadczyła, że przyjęła do wiadomości, że dyrektorowi szkoły nie podoba się akcja i że nie wie, czy będzie chciała ją dalej organizować, gdyż postawa dyrektora ją demotywuje. Dyrektor szkoły przyznała, że akcja jest bardzo potrzebna wychowawczo, ale są problemy organizacyjne.

W czasie rozmowy dyrektor szkoły wskazywała, że dokumentacja dot. odbioru baterii jest konieczna do sporządzenia sprawozdania dla Urzędu Miasta, a brak umowy na odbiór baterii może wiązać się z karą pieniężną dla szkoły, którą powódka zostanie obciążona.

**Dowody:**

- kopia notatki służbowej z 30.05.2011 r. (k.32-34)
- zeznania L. J. (k.119)
- przesłuchanie A. S. w charakterze powódki (k.215-217)

W dniu 31 maja 2011 r. powódka przekazała stronie pozwanej kopie posiadanej przez siebie dokumentacji dot. zbiórki baterii.

Pismem z 15 czerwca 2011 r. dyrektor szkoły przypomniała powódce, że w czasie rozmowy przeprowadzonej 30 maja 2011 r. powódka otrzymała polecenie służbowe w sprawie przedłożenia dokumentów (umowy, aneksu, porozumienia na rok szkolny 2010/2011) z firmą (...) na podstawie której powódka prowadzi z tą firmą współpracę, tj. zbiórkę baterii. Dyrektor wskazała, że dokumentacja jest konieczna do rozliczenia placówki w zakresie wywozu odpadów. Wskazała również, że dokumenty, których kopie złożone zostały przez powódkę po w/w rozmowie, tj. zaświadczenie, protokół

przekazania nagrody, karta odpadów nie stanowią własności powódki i są dokumentacją szkoły, zaś korespondencja z firmami zewnętrznymi prowadzona jest za pośrednictwem sekretariatu szkoły. W związku z tym zobowiązała powódkę do zwrotu oryginałów tych dokumentów w terminie do 16 czerwca 2011 r.

Pismem z 16 czerwca 2011 r. powódka poinformowała, że złożyła kopie dokumentów, którymi dysponuje jako opiekun akcji ekologicznej, w związku z czym jej zdaniem zarzut niewykonania polecenia służbowego uważa za nieprawdziwy. Zaprzeczyła, by posiadała jakąkolwiek kartę przekazania odpadu. Poinformowała, że wraz z pismem składa w oryginale dokumenty, których kopie przekazała 31 maja 2011 r. Na pismo naniesiono adnotację, iż w rozmowie telefonicznej z firmą (...) ustalono, że kopia umowy uczestnictwa szkoły w programie zostanie przekazana szkole faksem i listownie.

#### **Dowody:**

- kopia pisma dyrektora szkoły z 15.06.2011 r. (k.35)
- kopia pisma powódki z 16.06.2011 r. (k.36)
- kopia zaświadczenia z 6.05.2011 r. i 13.05.2011 r. (k.116)

W dniu 7 listopada 2011 r. podjęto decyzję o przyznaniu P. S. nauczania indywidualnego. Zajęcia z uczniem zaczęły się faktycznie 16 listopada 2011 r., czyli z opóźnieniem około tygodniowym. Wśród nauczycieli, którzy mieli prowadzić zajęcia, była powódka. W przeciwieństwie do reszty nauczycieli, powódka zaczęła zajęcia z uczniem dopiero 2 grudnia 2011 r. Gdy po dwóch tygodniach od rozpoczęcia zajęć powódka nie skontaktowała się z rodzicami P. S., jego matka kilkakrotnie zapytała A. J. (1) (która koordynowała nauczanie indywidualne), dlaczego nie rozpoczęły się zajęcia z przyrody. A. J. (1) zapytała o to wicedyrektora szkoły – J. J., która obiecała, że sprawę wyjaśni z powódką. Powódka zapewniła ją, że zajęcia prowadzi.

Powódka nie wprowadzała w dzienniku nauczania indywidualnego na bieżąco wpisów dotyczących przeprowadzonych zajęć. Uzupełniła je dopiero po powrocie ze zwolnienia lekarskiego w dniu 2 stycznia 2012 r.

Powódka prowadziła zajęcia od 2 do 14 grudnia 2011 r. i w tym czasie przeprowadziła 4 godziny zajęć, w tym w dniu 2 grudnia 2011 r. przeprowadziła 2 godziny zajęć, zaś kolejne zajęcia przeprowadziła 9 grudnia 2011 r. i 12 grudnia 2011 r. Następnie otrzymała zwolnienie lekarskie, na którym przebywała do Ś.. Pierwszy semestr kończył się 15 stycznia 2012 r. W chwili udzielenia powódce zwolnienia lekarskiego do realizacji pozostało jeszcze 5 godzin zajęć. bezpośrednio po uzyskaniu informacji o zwolnieniu lekarskim powódki dyrektor szkoły podjęła decyzję o odebraniu powódce nauczania indywidualnego i o powierzeniu tych obowiązków innemu nauczycielowi.

#### **Dowody:**

- kopia kart z dziennika nauczania indywidualnego (k.273-277)
- zeznania A. J. (1) (k.89)
- zeznania J. J. (k.121-123)
- przesłuchanie A. S. w charakterze powódki (k.215-217)
- przesłuchanie J. H. w charakterze strony pozwanej (k.278-281)

Pismem z 2 stycznia 2012 r. dyrektor szkoły poinformowała powódkę, że nie uzyskała od niej dotychczas informacji o ilości zrealizowanych godzin dydaktycznych z P. S., co jest konieczne do rozliczenia godzin i wystawienia ocen semestralnych. Oświadczyła, że wyjaśnienia powódki co do rzekomego braku dziennika uznaje za niezasadne, gdyż powódka miała obowiązek na bieżąco uzupełniać dziennik lekcyjny. Wskazała, że brak wpisu w dzienniku i brak rzetelnej informacji ze strony powódki zaburza czynności nadzoru pedagogicznego, a także czynności pracowników

odpowiedzialnych za budżet placówki, szczególnie w kontekście zamknięcia roku budżetowego do 30 grudnia 2011 r. Wskazała, że w związku z powyższymi faktami od 14 grudnia 2011 r. do 13 stycznia 2012 r. anuluje decyzję o przydzieleniu powódce godzin nauczania indywidualnego z P. S., zaś godziny te zostaną przydzielone innemu nauczycielowi. Oznajmiła, że decyzja podyktowana jest dobrem dziecka, a także uwagami i troską rodzica co do realizacji przez powódkę godzin przyrody.

**Dowody:**

- kopia pisma dyrektora szkoły z 2.01.2012 r. (k.43)

W maju 2012 r. powódka zwróciła się do dyrektora szkoły o wyjaśnienie na podstawie jakich kryteriów przyznano jej na okres od 1 stycznia do 30 czerwca 2012 r. dodatek motywacyjny w kwocie 40 zł brutto. Pismem z 1 czerwca 2012 r. została poinformowana przez dyrektora szkoły, że część opisanych przez powódkę w karcie samooceny działań wynika z podstawowych czynności nauczyciela, za które otrzymuje on wynagrodzenie zasadnicze. Uwzględniono również brak wpisów do dziennika nauczania indywidualnego oraz spóźnienie do pracy.

Kolejnym pismem z 6 czerwca 2012 r. powódka ponownie zwróciła się o wyjaśnienie, dlaczego otrzymała dodatek motywacyjny w wysokości 1,5% maksymalnej jego wysokości, wskazując na nieuwzględnienie przy ustalaniu jego wysokości szeregu jej działań. W odpowiedzi na to pismo w dniu 19 czerwca 2012 r. dyrektor szkoły wskazała, w ramach jakiego kryteriów uwzględniła działania powołane przez powódkę, a także wyjaśniła, że dodatki motywacyjne przyznawane są w oparciu o budżet placówki i kwota na nie przeznaczona uległa zmniejszeniu wraz ze zmniejszeniem liczby etatów związanym ze zmniejszeniem liczby uczniów.

Następnym pismem, z 29 czerwca 2012 r., powódka wskazała, z jakich przyczyn uważa, że dyrektor szkoły niezasadnie ocenił jej działania w świetle kryteriów powołanych we wcześniejszych pismach. Zarzuciła też, że względy finansowe powinny być uwzględniane również przy ustalaniu dodatków motywacyjnych pozostałych nauczycieli. Dyrektor szkoły ograniczyła odpowiedź na to pismo do wskazania, że w poprzednich pismach została już powódce udzielona odpowiedź na temat dodatku motywacyjnego.

**Dowody:**

- kopia pisma powódki z 21.05.2012 r. (k.95)
- kopia pisma dyrektora szkoły z 1.06.2012 r. (k.95)
- kopia pisma powódki z 6.06.2012 r. (k.95)
- kopia pisma dyrektora szkoły z 19.06.2012 r. (k.95)
- kopia pisma powódki z 29.06.2012 r. (k.116)
- kopia pisma dyrektora szkoły z 16.07.2012 r. (k.116)

Powódka i dyrektor szkoły J. H. pozostają w konflikcie, który trwa co najmniej od 2009 r. Konflikt powstał na tle różnych zdarzeń, m.in. zarzutów powódki co do prawidłowości procedury dokonania wyboru J. H. na dyrektora szkoły oraz etatyzacji pracy powódki. Po powrocie powódki z urlopu dla poratowania zdrowia, między powódką a dyrektorem szkoły dochodziło w czasie rad pedagogicznych do wymian zdań, które w odczuciu dyrektora i wicedyrektora stanowiły napaść na J. H.. Kontakty dyrektora z powódką są sformalizowane, odbywają się przy świadkach, rozmowy są protokolowane. W komunikacji między nimi przeważa forma pisemna. Powódka składała skargi na dyrektora szkoły do kuratorium i do wydziału oświaty Urzędu Miejskiego.

**Dowody:**

- kopia pisma dyrektora szkoły z 28.05.2012 r. (k.169)
- kopia pisma powódki z 28.05.2012 r. (k.170)
- kopia pisma dyrektora szkoły z 14.05.2012 r. (k.171)
- kopia pisma dyrektora szkoły z 25.04.2012 r. (k.172)
- kopia pisma Kuratorium (...) we W. z 5.06.2009 r. (k.192)
- kopia pisma dyrektora szkoły z 4.05.2009 r. (k.240)
- kopia pisma dyrektora szkoły z 14.10.2009 r. (k.242)
- kopia pisma powódki z 8.11.2010 r. (k.246)
- kopia pisma dyrektora szkoły z 12.11.2010 r. (k.248)
- kopia pisma dyrektora szkoły z 18.05.2012 r. (k.249)
- kopia pisma organizacji związkowej z 21.05.2012 r. (k.250)
- kopia pisma dyrektora szkoły z 22.05.2012 r. (k.251)
- kopia pisma organizacji związkowej z 23.05.2012 r. (k.252)
- kopia pisma organizacji związkowej z 25.05.2012 r. (k.252)
- kopia pisma z 18.05.2009 r. (k.254)
- kopia pisma z 2.06.2009 r. (k.258)
- kopia pisma z 11.06.2012 r. (k.259)
- kopia pisma z 7.09.2012 r. (k.261)
- wyciąg z protokołu z 7.09.2012 r. (k.264)
- kopia pisma z 6.11.2012 r. (k.265)
- kopia pisma z 19.11.2012 r. wraz z notatką (k.267-269)
- zeznania M. S. (k.120-121)
- zeznania J. J. (k.121-123)
- przesłuchanie A. S. w charakterze powódki (k.215-217)
- przesłuchanie J. H. w charakterze strony pozwanej (k.278-281)

***Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo podlegało oddaleniu, gdyż w ocenie Sądu zachowania strony pozwanej względem powódki nie nosiły znamion dyskryminacji w rozumieniu przepisów prawa pracy.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o przedstawioną przez strony obszerną dokumentację dotyczącą tak przebiegu zatrudnienia powódki, jak i wzajemnych stosunków między powódką a aktualnym dyrektorem szkoły J.

H.. Sąd w przeważającej mierze dał wiarę tak przesłuchiwanym świadkom, jak i stronom. Jeśli chodzi o okoliczności faktyczne opisywane przez przesłuchiwane osoby, ich relacje są w zasadzie zbieżne i wzajemnie się potwierdzają (poza nielicznymi okolicznościami, takimi jak to, czy powódka faktycznie przeprowadziła ankiety wśród nauczycieli i czy dyrektor szkoły groziła jej karą pieniężną w kwocie 5.000 zł). Rozbieżności w złożonych zeznaniach, w szczególności zaś w przesłuchaniu stron, dotyczą w istocie subiektywnej oceny poszczególnych faktów i zdarzeń, w szczególności oceny tego, czy zachowanie powódki bądź dyrektora szkoły było w jakiś sposób sprzeczne z porządkiem prawnym i przyjętymi w szkole zwyczajami, praktykami i procedurami. Zważywszy, że oceny w tym zakresie i tak ostatecznie należały do Sądu, rozbieżności w materiale dowodowym co do tych kwestii nie miały w sprawie większego znaczenia.

Podstawę prawną żądania powódki zawierają przepisy dotyczące naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu. W myśl art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 (art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p.). Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18<sup>3a</sup> i 3 k.p.), natomiast pośrednio – gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja grupy pracowników wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1 (art. 18<sup>3a</sup> § 4 k.p.). Ustawodawca wskazał, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p.).

Powódka domagała się zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania w kwocie 1.500 zł, powołując się na to, że pracodawca zastosował wobec niej tzw. molestowanie, a zatem jeden ze stypizowanych w kodeksie pracy przejawów dyskryminacji. Definicję ustawową molestowania zawiera art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p., stanowiący, że przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także „niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery”. Żądanie odszkodowawcze powódki opiera się na art. 18<sup>3d</sup> k.p., w myśl którego osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Dyskryminacja jest szczególnym przypadkiem niekorzystnego traktowania pracownika przez pracodawcę. Nie chodzi w jej przypadku o każdy przypadek, gdy pracodawca (przełożony) traktuje pracownika w jego subiektywnym odczuciu „gorzej” niż w ocenie pracownika powinien. Nie dotyczy też każdej sytuacji, gdy pracownik nie jest traktowany „identycznie” jak pozostali pracownicy (gdyż „równe” traktowanie pracowników w podobnej sytuacji i o podobnych cechach nie jest jednoznaczne z „identycznym” traktowaniem wszystkich pracowników). Dyskryminacja dotyczy szczególnych przypadków nieprawidłowego traktowania pracownika, które z uwagi na swoją doniosłość społeczną zostało w odrębny sposób stypizowane, w celu szczególnego podkreślenia naganności tego rodzaju zachowań i ich szkodliwości w stosunkach pracowniczych. Dyskryminacja ma miejsce w sytuacji, gdy pracodawca w odmienny sposób traktuje pewną grupę pracowników (pracownika należącego do tej grupy), wyróżnioną z uwagi na jakieś obiektywnie istniejące kryterium, które w świetle zasad prawa pracy i charakteru wykonywanych obowiązków nie jest relewantne dla świadczonej przez pracownika pracy, a więc nie może stanowić podstawy różnicowania sytuacji pracowników. Innymi słowy, dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium.

Przykładowe kryteria, które świadczą o dyskryminacyjnym charakterze zróżnicowania, wymienione zostały w art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.; o tym, że dyskryminacja jest nierozzerwalnie związana z zastosowaniem tego rodzaju

kryterium, świadczy redakcja np. art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p. albo 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. Katalog wskazany w ustawie nie ma charakteru zamkniętego (o czym świadczy zwrot „w szczególności”), ale nie oznacza to, że może być arbitralnie rozszerzany na dowolne kryteria. Obejmuje on tylko kryteria naruszające zasadę wynikającą z art. 11<sup>3</sup> k.p., a zatem równego traktowania ze względu na jednakowe wypełnianie tych samych obowiązków. Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników nie ma oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami ciążącymi na danych osobach, sposobem ich wypełnienia, czy też ich kwalifikacjami (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 5.10.2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008/21-22/311), ma natomiast oparcie w innym, obiektywnie istniejącym, ale niezwiązanym z charakterem zatrudnienia kryterium, obejmującym cechy osobiste konkretnego pracownika (np. w wyglądzie pracownika – por. wyrok Sądu Najwyższego z 4.10.2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008/23-24/347).

Jak wynika z powyższego, istotą dyskryminacji jest pojawienie się w procesie decyzyjnym pracodawcy (przełożonego pracownika) niedozwolonego kryterium różnicowania – „przyczyny” w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p. W postępowaniu dotyczącym dyskryminacji poszukiwanie tej przyczyny nie jest rolą Sądu. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem to powód (pracownik), który zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji oraz wykazać (lub choćby uprawdopodobnić), że była ona przesłanką działań pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 18.09.2008 r., II PK 27/08, M.P.Pr. (...)–145; z 21.01.2011 r., II PK 169/10, Lex nr 1095824; albo z 23.05.2012 r., I PK 206/11, Lex nr 1219495). Uzasadnienie zarzutu dyskryminacji nie może być ogólne, twierdzenia powoda powinny nawiązywać do okoliczności wskazanych przez pracodawcę jako względy, którymi się kierował różnicując pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z 4.01.2008 r., I PK 188/07, Lex nr 442864). Powódka w istocie nie wskazała przyczyny, która jej zdaniem powodowała odmienne traktowanie jej, zatem nie wywiązała się ze swojego podstawowego obowiązku w procesie dotyczącym roszczenia opartego na przepisach o dyskryminacji. Co prawda w przedstawionej przez pracodawcę korespondencji pracodawcy z organizacją związkową nawiązywano do tego, że powódka była nieprawidłowo traktowana z uwagi na funkcje pełnione w związku zawodowym, powódka jednak na tego rodzaju fakty się nie powoływała.

Analiza argumentacji stron oraz zgromadzonego materiału dowodowego wskazuje, że jeśli istotnie powódkę traktowano w „szczególny” sposób, to jedyną przyczyną takiego stanu, jaką można by ewentualnie dostrzec, mógłby być konflikt personalny między J. H. a powódką, zainicjowany zresztą – jak wynika z dokumentacji oraz zeznań J. J. – przez samą powódkę, która zaczęła kwestionować prawidłowość powołania J. H. na stanowisko dyrektora, a następnie wszelkie jej czynności na tym stanowisku, wnosząc m.in. skargi do organów nadzoru, które w znacznej części ocenione zostały przez tego organy jako niezasadne. Doprowadziło to np. do próby skopiowania kart księgi zastępstw, w celu „sprawdzenia” przez powódkę, czy J. H. nie zleca innym nauczycielom prowadzenia za siebie zajęć (i, jak można przypuszczać, w celu zasygnalizowania takiej praktyki organowi nadzoru, co zresztą w jednym z pism powódka uczyniła), w związku z którą doszło do ukarania powódki, a następnie do procesu sądowego zakończonego ugodą. We wcześniejszych latach stosunki powódki i dyrektora układały się bezkonfliktowo, o czym świadczy chociażby bardzo pozytywna ocena powódki z 2005 r. W ocenie Sądu sama subiektywna wzajemna niechęć pracownika i przełożonego, wynikająca z ich wzajemnych antagonistycznych zachowań i dotychczasowego przebiegu ich znajomości, spowodowana względami leżącymi również po stronie pracownika i wynikającymi po części z jego nieprzychylniej postawy wobec przełożonego, nie stanowi „przyczyny” o charakterze dyskryminacyjnym, o której mowa w powołanych przepisach. Brak jest bowiem w tym przypadku obiektywnie istniejących cech pracownika, które istnieją niezależnie od zatrudnienia i nie mają z nim związku. Oczywiście, nie usprawiedliwia to w żaden sposób ewentualnego podejmowania przez przełożonego nagannych działań wobec nie lubianego przez niego podwładnego, niemniej jednak jak już wcześniej wskazano, nie każdy przypadek nagannego zachowania w stosunkach pracowniczych (np. naruszania godności) automatycznie stanowi dyskryminację. Takie rozumienie dyskryminacji prowadziłoby do zupełnego zanegowania jej szczególnego charakteru prawnego.

Powódka stała na stanowisku, że wystarczające jest uprawdopodobnienie przez nią, że miało miejsce „molestowanie” w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p., tj. niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności

pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Nie jest to pogląd poprawny. Art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p. nie stanowi samodzielnej podstawy prawnej uzasadniającej przyjęcie, że miała miejsce dyskryminacja, wskazuje bowiem tylko jeden z przejawów dyskryminacji (działań, które mogą nastąpić w ramach nierównego traktowania pracowników). Sąd nie może ograniczyć się do stwierdzenia, że miało miejsce molestowanie, konieczne jest równocześnie stwierdzenie, czy jego przyczyny oraz następstwa mają charakter dyskryminacyjny, a więc czy molestowanie jest spowodowane zastosowaniem niedozwolonego kryterium różnicującego pracowników oraz czy skutek molestowania powód spotkał się przy wykonywaniu zatrudnienia z gorszym traktowaniem niż inni pracownicy (por. argumentację przedstawioną w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 4.10.2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008/23-24/347).

Powódka powoływała się również na to, że nie miała obowiązku wskazać ani wykazać istnienia przyczyn o charakterze dyskryminacyjnym, gdyż art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. zmieniając rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Chcąc bowiem się zwolnić od odpowiedzialności, pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika, a zatem – że różnicuje sytuację prawną i faktyczną pracowników z dopuszczalnych przyczyn, bądź też, że w ogóle jej nie różnicuje. Pogląd ten jest tylko częściowo prawidłowy. Ciężar wykazania, że dyskryminacja nie miała miejsca, przechodzi na pracodawcę – ale tylko wówczas, gdy pracownik uprawdopodobni, że w ogóle miało miejsce jakiegokolwiek różnicowanie traktowania w zatrudnieniu. Wobec tego w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej – i dopiero wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami (por. wyroki Sądu Najwyższego z 24.05.2005 r., II PK 33/05, Lex nr 184961; z 9.06.2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007/11-12/160; z 22.02. 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98; podobnie w wyrokach z 9.01.2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008/3-4/36 oraz z 24.05.2007 r., II PK 308/06, Lex nr 898856 Sąd Najwyższy wskazał, że w celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p., pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny).

Wskazać w związku z tym należy, że powódka tylko w ograniczonym stopniu wykazała, że była traktowana inaczej niż pozostali pracownicy w podobnych sytuacjach – ograniczając się w istocie do wykazywania, że w swoim odczuciu była traktowana źle, była szykanowana i prześladowana. Jedynie w bardzo nieznacznym stopniu powódka nawiązała do tego, by inni pracownicy w analogicznych sytuacjach traktowani byli odmiennie. Wskazywała w tym zakresie jedynie na to, że M. U., która w roku szkolnym 2005/2006 prowadziła akcję zbierania baterii, nie poniosła żadnych negatywnych konsekwencji tego faktu oraz na to, że z innymi pracownikami dyrektor szkoły nie utrzymywała kontaktów w tak sformalizowanej postaci, w szczególności zapoznanie z projektem oceny pracy nauczyciela przebiegało w czasie nieprotokołowanych spotkań w których uczestniczył tylko nauczyciel i dyrektor. Strona pozwana wskazała jednak, z jakich względów w przypadku powódki kwestie te przedstawiały się odmiennie. a także wyjaśniła, dlaczego doszło do opisanych przez powódkę sytuacji. Jakkolwiek zachowanie pracodawcy mogło budzić pewne zastrzeżenia, nie wyczerpywało jednak zdaniem Sądu znamion dyskryminacji. Pewien brak woli porozumienia i tłumaczenie zdarzeń na niekorzyść powódki były w tych sytuacjach dostrzegalne, jednakże zachowanie pracodawcy nie przekraczało granic wyznaczonych obowiązującymi przepisami.

Powódka uzasadniając swą tezę, iż jest w zakładzie pracy dyskryminowana, powoływała się na kilka oderwanych zdarzeń, które miały miejsce na przestrzeni lat 2009-2012. Przede wszystkim wskazywała na treść projektu oceny jej pracy, przygotowanego w kwietniu 2011 r. oraz na sposób w jaki przeprowadzono zapoznanie jej z tym projektem. W projekcie zawarto „negatywne obserwacje” co do pracy powódki, z którymi powódka się nie zgadzała. Zastrzeżenia powódki zostały uwzględnione w tym sensie, że usunięto je z projektu karty oceny – przy czym jak wynika z pisma z 26.04.2011 r., dyrektor szkoły w zasadzie podtrzymuje swoje stanowisko co do kwestii wskazanych jako „negatywne obserwacje”. Warto przy tym wskazać, że globalna ocena pracy powódki była dobra, zaś uzyskanej oceny uogólniającej ani pozostałych zapisów w karcie oceny pracy powódka nie kwestionowała. Powódka wskazywała, że spotkanie z

18.04.2011 r. przebiegało w nietypowy sposób, gdyż było protokolowane i uczestniczyły w nim dodatkowe osoby. Zdaniem Sądu w kontekście wzajemnych stosunków powódki i J. H. takie postępowanie dyrektora szkoły nie dziwi. Powódka była od lat skonfliktowana z przełożoną, zatem zrozumiałe jest, że tak drażliwa sprawa, jak przeprowadzenie oceny pracy powódki, przebiegała w sposób sformalizowany i przy świadkach. Dyrektor szkoły oraz świadkowie potwierdzili, że komunikacja między powódką a dyrektorem szkoły ma postać sformalizowaną, jest głównie pisemna, zaś rozmowy są dokumentowane notatkami służbowymi i przebiegają w obecności osób trzecich. Obecność osób trzecich w czasie spotkania z 18.04.2011 r. nie wynikała zresztą wyłącznie z inicjatywy pracodawcy – przeciwnie, udział przedstawiciela związku zawodowego wynikał z wniosku samej powódki, do którego pracodawca się przychylił (co świadczy o tym, że obecność osób trzecich nie miała na celu upokorzenia powódki i jej szykanowania). Sąd daje wiarę powódce i świadkowi M. W.-S., że spotkanie przebiegało w przykrych atmosferze i było stresujące dla powódki, niemniej jednak jest to zrozumiałe, z jednej strony z uwagi na to, że pojawiły się w jego toku zarzuty dyrektora wobec powódki, a z drugiej strony, w kontekście konfliktu między uczestnikami spotkania. Notatka służbowa ze spotkania potwierdza, że w pierwszej kolejności dyrektor szkoły umożliwił powódce przedstawienia swojego dorobku zawodowego, zgłaszając jednak krytyczne uwagi do twierdzeń powódki, co doprowadziło do przedłużającej się dyskusji; dopiero później przedstawił jej projekt oceny (która w istocie była pozytywna, choć nie wyróżniająca). W ocenie Sądu przebieg spotkania nie świadczy o dyskryminowaniu powódki, a jedynie potwierdza, że między nią a przełożoną istnieje zadawniony i głęboki konflikt. Nie jest dyskryminacją to, że pracodawca obawiając się ponawianych zarzutów ze strony pracownika odbywa rozmowy z nim w obecności świadków oraz sporządza z nich notatki służbowe. Jeśli natomiast chodzi o kwestię omówienia dorobku powódki, to trudno a priori uznać, że umożliwienie pracownikowi przedstawienia pozytywnych aspektów jego pracy na potrzeby przeprowadzanej oceny stanowi niekorzystne ukształtowanie jego sytuacji w stosunku do innych pracowników. Powódka podnosiła, że był to jedynie pretekst do napaści dyrektora na nią i do deprecjonowania jej osiągnięć zawodowych, jednak zdaniem Sądu była to tylko subiektywna ocena powódki, wynikająca z tego, że w toku rozmowy pojawiły się zarzuty pod jej adresem.

Jeśli chodzi o zbiórkę baterii, to podzielić należy pogląd powódki, iż zarzuty pod jej adresem były w przeważającej mierze chybione. Faktycznie zbiórka baterii trwała od wielu lat i trudno dać wiarę stronie pozwanej, że dyrektor nie miała na ten temat wiedzy, skoro wiedzę tę mieli pozostali pracownicy szkoły (o czym świadczą ich zeznania). O tym, że zbiórka była prowadzona, z pewnością dyrektor miała wiedzę we wcześniejszych latach, skoro pozytywnie oceniła tę inicjatywę powódki w karcie oceny jej pracy z 2005 r. Dziwić może też twierdzenie, że dyrektor nie wiedziała o kontynuowaniu zbiórki baterii, skoro pojemnik na nie był umieszczony w widocznym miejscu, w pomieszczeniu w którym odbywały się Rady Pedagogiczne. Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, powódka była koordynatorem zbiórki jeszcze przed tym, jak zawarto umowę z (...) S.A. i powierzono te czynności T. G., która w tym okresie zastępowała powódkę. Trudno czynić jej zarzut, że po powrocie z urlopu zdrowotnego kontynuowała tę akcję, przejmując z powrotem obowiązki koordynatora od T. G.. Strona pozwana nie przedstawiła żadnego dowodu, który by potwierdzał, że akcja zbiórki baterii była ograniczona czasowo i wymagała każdorazowo potwierdzenia jej kontynuacji w kolejnym roku szkolnym. Strona pozwana nie wykazała, aby w spornym okresie złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy (...) S.A. Nie wykazała też, aby zgoda na prowadzenie zbiórki baterii była wydana tylko na określony czas albo by nauczyciel miał obowiązek zgłaszać kontynuowanie zbiórki w kolejnych latach szkolnych, bądź uzyskiwać na to odrębną zgodę.

Zarzuty, jakoby strona pozwana nie dysponując umową z 21.10.2009 r., nie widziała jakie są warunki odbioru baterii i obawiała się obciążeń finansowych związanych z utylizacją baterii są o tyle chybione, że to nie powódka, a sama strona pozwana ponosi winę za to, że nie miała wiedzy w tym zakresie. To nie powódka podpisywała umowę, lecz sama J. H., która jako osoba zarządzająca placówką powinna zadbać o to, aby oryginał umowy został prawidłowo zarchiwizowany. Biorąc pod uwagę, że powódka w czasie zawierania umowy przebywała na urlopie, obiektywnie nie miała żadnego wpływu na to, że pracodawca nie dysponował tekstem umowy. Jeśli w ogóle strona pozwana powinna kogoś winić za zaistniałą sytuację, to pracownika zajmującego się gromadzeniem dokumentacji albo T. G., o ile to ona z niezrozumiałych przyczyn dysponowała oryginałem umowy.



Choć zarzuty pracodawcy były istotnie częściowo nieprzemysłane, niemniej jednak zdaniem Sądu działania strony pozwanej w spornym okresie nie były ukierunkowane na umyślne, celowe i nacechowane złą wolą oskarżanie powódki o zachowania, co do których strona pozwana wiedziała, że nie miały miejsca. Z uwagi na to, że umowa z (...) S.A. zaginęła, pracodawca (skądinąd wskutek własnych zaniedbań) nie miał świadomości, na jakich zasadach prowadzona jest zbiórka. Zrozumiałe jest więc, że zwrócił się o wyjaśnienia oraz o dokumentację do powódki, która w ocenie pracodawcy powinna mieć wiedzę w tym zakresie. Z uwagi na to, że brakowało umowy, dyrektor szkoły błędnie założyła, że to powódka jakieś działania w tym zakresie podjęła i do niej zwróciła się o przekazanie oryginalnej dokumentacji – którą powódka złożyła w takim zakresie, w jakim nią dysponowała; przy czym w tej mierze zarzuty pracodawcy są po części słuszne – nie była to prywatna dokumentacja powódki, więc nie powinna znajdować się w jej dyspozycji (jak wynika z notatki służbowej, u powódki w domu), tylko powinna być przekazana pracodawcy bezzwłocznie po jej otrzymaniu przez powódkę. Kopia umowy została przekazana przez (...) S.A. w czerwcu 2011 r. i dopiero wówczas pracodawca zorientował się, że to nie powódka odpowiadała za zawarcie umowy i jej przechowywanie.

Zauważyć należy również, że pracodawca ma częściowo rację wskazując, że po powrocie z urlopu powódce nie powierzono formalnie koordynowania zbiórki baterii i nie przekazano jej obowiązków T. G., więc istotnie w tej mierze można dopatrzeć się pewnego uchybienia powódki, która nie zadbała o formalne wyjaśnienie tej kwestii. Jest to wszakże uchybienie o tyle niewielkie, że powódka od początku koordynowała sporną akcję, zaś T. G. ją tylko zastępowała, więc powódka mogła pozostawać w uzasadnionym przekonaniu, że postępuje prawidłowo. Reakcja pracodawcy, choć nieprzystająca do rzeczywistego „zawinięcia” powódki, była uzasadniona ówczesną wiedzą pracodawcy (czy też raczej – jej brakiem), nie była więc umyślnym działaniem w celu szykanowania powódki.

Z kolei odnośnie projektu unijnego (...), pracodawca nie wykazał, aby powódka faktycznie do tego projektu szkołę formalnie zgłosiła i by z tytułu działań powódki powstały jakiegokolwiek zobowiązania dla szkoły. Sąd nie widzi niczego nagannego ani sprzecznego z procedurami w tym, że nauczyciel we własnym zakresie, niejako prywatnie (o czym świadczy korzystanie z prywatnego adresu poczty elektronicznej) poszukuje informacji o projektach edukacyjnych, które mogą być wykorzystane w szkole. Pracodawca nie może zakazać pracownikowi takiego poszukiwania informacji ani żądać od niego uzyskania każdorazowo zgody na uzyskiwanie informacji o dostępnej ofercie edukacyjnej – pod warunkiem, że istotnie nauczyciel robi to „prywatnie”, a zatem nie występując jako osoba działająca w imieniu placówki oświatowej. W czasie rozmowy w październiku 2010 r. powódka okazała dyrektorowi szkoły wydruk korespondencji elektronicznej, z której pośrednio wynikało, że nie doszło do zgłoszenia szkoły do projektu; taką samą informację uzyskał dyrektor szkoły od powódki. Istotnie zatem wskazanie w karcie oceny pracy, że powódka samowolnie „zgłosiła szkołę do projektu unijnego” jest nadużyciem, gdyż nic takiego nie miało miejsca, o czym dyrektor szkoły została poinformowana i co mogła bez większego trudu potwierdzić bezpośrednio w biurze tego projektu.

Wydaje się, że zaistniała sytuacja dotycząca rzekomego zgłoszenia szkoły do projektu wynikała z jednej strony z wzajemnego braku zaufania obu stron konfliktu i nieumiejętności wspólnego wyjaśnienia sprawy, a z drugiej strony z nieporozumienia spowodowanego tym, że powódka faktycznie – jak wynikało z ówczesnej wiedzy dyrektora – podjęła pewne czynności, które mogły świadczyć o tym, że do „zgłoszenia” szkoły do projektu jednak doszło. Z wydruków wiadomości elektronicznych wynikało, że powódka przekazała nauczycielom matematyki ankiety dostarczone przez organizatora projektu, i że rozmawiała z nimi na temat tego, czy wyrażają chęć uczestniczenia w projekcie. Co prawda wskazała jednocześnie, że musi zostać uzyskana akceptacja dyrektora szkoły na udział w projekcie, niemniej jednak z maila wynika, że powódka podjęła na terenie szkoły pewne czynności bez wiedzy i zgody dyrektora. Sprawa wyszła już zatem ze stadium zwykłego uzyskiwania informacji i choć nie doszło jeszcze do zgłoszenia szkoły do projektu, działania powódki nie miały już charakteru nieformalnych prywatnych zapytań, tylko polegały na organizowaniu pewnych rzeczy w ramach pozwanej szkoły i w jej imieniu. Rację ma strona pozwana, wskazując, że na takie działania powódka powinna uzyskać zgodę pracodawcy, nie były to już bowiem jej prywatne czynności, lecz czynności podejmowane w ramach zakładu pracy w zakresie jego działalności. Sąd nie dał wiary powódce, że nie miała miejsca sytuacja rozdawania ankiet bądź uzyskiwania od nauczycieli deklaracji co do zainteresowania projektem. Przeczy temu nie

tylko treść w/w wiadomości elektronicznej (k.37), ale także notatka służbowa z 21.10.2010 r. (k.40-42), w której znajduje się wzmianka o ankietowaniu nauczycieli. Z notatki tej wynika, że powódka przyznała, że „wybiegła przed szereg” drukując informacje o projekcie i ankiety dla nauczycieli.

W ocenie Sądu choć zapis w projekcie karty oceny pracy był niepoprawny (bo do zgłoszenia szkoły do projektu nie doszło), to jednak wynikało to nie ze złych intencji pracodawcy, stosującego wobec powódki dyskryminację, lecz z błędnego przekonania dyrektora szkoły, że działania które powódka faktycznie podjęła (ankietowanie nauczycieli, uzyskiwanie od nich deklaracji odnośnie zainteresowania projektem) można utożsamiać z takim zgłoszeniem. Działania te, choć faktycznie stanowiły poniekąd przejaw formalnego zaangażowania szkoły w projekt, nie rodziły dla szkoły żadnych konsekwencji, w szczególności nie skutkowały włączeniem szkoły do realizowania projektu. Niemniej jednak na tego rodzaju działania powódka powinna już uzyskać zgodę dyrekcji szkoły. W tej sytuacji choć sam zarzut pod adresem powódki był w projekcie karty oceny pracy sformułowany nietrafnie i niefortunnie, pracodawca mógł w zaistniałych okolicznościach twierdzić, że zachowanie powódki nie było w pełni poprawne. Błędny pogląd pracodawcy, że działania powódki oznaczały w jakimś sensie zgłoszenie szkoły do projektu, nie świadczy o dyskryminacji, tylko o pomyłce co do skutków pewnych działań powódki.

W tym miejscu warto wskazać, że powódka przyznała, że w związku z powyższymi sytuacjami nie wyciągnięto wobec niej sankcji o charakterze porządkowym (dyscyplinarnym). Powódka wskazywała, że w okolicznościach sprawy już samo żądanie od niej wyjaśnień stanowiło szykanę i zachowanie o charakterze dyskryminacyjnym. Powódka dopatrywała się niekorzystnego zróżnicowania sytuacji jej i innych pracowników w tym, że pracodawca bezpodstawnie zarzucał jej naruszanie procedur szkolnych, działając umyślnie i celowo, z zamiarem upokorzenia powódki i nękania jej. Konieczność udzielania wyjaśnień i tłumaczenia się ze swoich działań powódka odebrała jako okoliczność stresującą, przykrą i powodującą u niej poczucie bezsilności i obawę. Zdaniem Sądu sam fakt, że dyrektor szkoły ma zastrzeżenia do pracy nauczyciela i zarzuty pod jego adresem i oczekuje w tym zakresie wyjaśnień, a następnie wyjaśnień tych nie przyjmuje do wiadomości, podtrzymując swoje stanowisko, sam w sobie nie świadczy o tym, że pracownik jest dyskryminowany – o ile w związku z tymi zastrzeżeniami nie dochodzi do zastosowania wobec pracownika oczywiście bezpodstawnych sankcji o charakterze dyscyplinarnym albo odebrania mu (nie powierzenia) pewnych obowiązków. Nawet gdy zarzuty są częściowo lub w całości bezzasadne, same w sobie nie stanowią zachowania dyskryminacyjnego. Co do zasady pracownik ma obowiązek udzielać wyjaśnień pracodawcy odnośnie wykonywanych obowiązków pracowniczych, zatem to, że powódka musiała takich wyjaśnień udzielać – nawet jeśli odebrała to jako zdarzenie przykre – nie świadczy o tym, że była dyskryminowana, skoro z jednej strony nie uprawdopodobniono, że wobec innych pracowników tego rodzaju żądanie wyjaśnień się nie zdarzało, a z drugiej strony w tych konkretnie sytuacjach istniały pewne obiektywne okoliczności, które uzasadniały domaganie się wyjaśnień od pracownika.

Kolejną kwestią sporną między stronami była interpretacja faktu odebrania powódce zajęć nauczania indywidualnego. W sprawie poza sporem pozostawało, że powódka zajęcia z uczniem zaczęła dużo później, niż pozostali nauczyciele – którzy zaczęli zajęcia już w połowie listopada, gdy powódka po raz pierwszy je przeprowadziła 2 grudnia 2011 r. Powódka nie przeczyła też temu, że nie uzupełniła terminowo wpisów w dzienniki nauczania indywidualnego i wzmianki o 4 godzinach zajęć przeprowadzonych w grudniu zamieściła w dzienniku dopiero 2 stycznia 2012 r. W chwili powiadomienia przez powódkę dyrektora o tym, że w okresie od 14 do 22 grudnia 2011 r. przebywać będzie na zwolnieniu lekarskim, z dokumentacji dotyczącej procesu nauczania wynikało zatem, że powódka nie przeprowadziła w ogóle żadnych zajęć z uczniem. Co więcej, jak potwierdziła świadek A. J., matka ucznia wcześniej dopytywała się z jakich przyczyn powódka nie przychodzi na zajęcia, co potwierdzało obawy dyrektora, że mogą istnieć problemy ze zrealizowaniem całości zaplanowanych zajęć. Jeśli nawet pytania te nie miały formy skarg na powódkę, to z pewnością stanowiły wyraz zaniepokojenia i troski o sytuację ucznia. Trudno podzielić w tej sytuacji pogląd powódki, że odebranie jej zajęć nauczania indywidualnego było bezzasadne, miało podłoże dyskryminacyjne, zaś przyczyny podane przez dyrektora były fikcyjne. Dyrektor nie miał możliwości ustalenia, ile zajęć powódka faktycznie zrealizowała. Ponadto z uwagi na krótki okres do końca semestru, celowość „odrabiania” przez powódkę wszystkich zaległych zajęć po

powrocie do pracy (czyli w praktyce przez jeden tydzień stycznia) z punktu widzenia dobra dziecka musiała budzić poważne wątpliwości.

Z kolei jeśli chodzi o wątek niskiego dodatku motywacyjnego i względów, jakimi kierował się pracodawca przy jego ustalaniu, to analiza tych kwestii była bezprzedmiotowa, gdyż powódka nie uprawdopodobniła, że inni nauczyciele realizujący w podobnym zakresie zajęcia dodatkowe otrzymują zdecydowanie wyższy dodatek. Trudno więc mówić o tym, by powódka uprawdopodobniła dyskryminacyjny charakter decyzji pracodawcy o ustaleniu kwoty dodatku motywacyjnego.

Wobec powyższego Sąd uznał zarzuty dyskryminacji za chybione, a powództwo za bezzasadne. Po pierwsze, powódka nie wskazała, jakie miałyby być kryterium o charakterze dyskryminacyjnym, zastosowane wobec niej. Zachowania pracodawcy co najwyżej stanowiły przejaw skonfliktowania powódki z dyrektorem szkoły, które spowodowało z jednej strony silne sformalizowanie wzajemnych ich kontaktów, a z drugiej strony brak skłonności przełożonego do interpretowania działań powódki w korzystny dla niej sposób i ich wzajemne problemy z wyjaśnianiem ewentualnych wątpliwości co do czynności powódki. Problemy te nie miały podłoża dyskryminacyjnego, tylko wynikały z typowego konfliktu personalnego. Ich skutkiem było to, że sytuacje, które być może w innych okolicznościach wyjaśnione zostałyby szybciej, w sposób budzący mniejsze emocje i w lepszej atmosferze, w przypadku powódki wskutek trudności komunikacyjnych nie doprowadziły do usunięcia wątpliwości pracodawcy.

Po drugie, powódka nie uprawdopodobniła, że negatywnie postrzegane przez nią zdarzenia nie miałyby miejsca, gdyby dotyczyły innego pracownika, a zatem, że stanowiły przejaw celowej dyskryminacji, nie zaś skutek obiektywnych okoliczności, które wywołały u pracodawcy konkretną reakcję.

Po trzecie wreszcie, choć zdaniem Sądu zarzuty pracodawcy pod adresem powódki nie były w całości trafne, to jednak jego reakcje na działania powódki nie świadczą o umyślnym, celowym działaniu w celu nękania powódki. Było one przynajmniej częściowo uzasadnione okolicznościami sprawy, a ewentualna nie w pełni prawidłowa interpretacja pewnych sytuacji wynikała z niepełnej wiedzy pracodawcy (była więc nieumyślna). Działania pracodawcy nie były przy tym same w sobie bezprawne, gdyż w zakresie kompetencji dyrektora szkoły jako kierownika zakładu pracy oraz osoby kierującej placówką oświatową leżało tak żądanie od powódki wyjaśnień, jak i ocenianie jej pracy oraz przydzielane jej zadań i kontrolowanie realizacji przez nią podstaw programowych.

Z tych względów Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku, oddalając powództwo w całości.

Na marginesie nadmienić można, że Sąd – nie będąc związany podstawą prawną powództwa, lecz tylko jego podstawa faktyczną oraz treścią żądania – rozważał, czy możliwe było uwzględnienie tak skonstruowanego powództwa w oparciu o przepisy inne, niż przepisy o dyskryminacji. Powódka powoływała się bowiem nie tylko na nierówne traktowanie jej przez pracodawcę, lecz także na naruszenie jej godności oraz wyrządzoną jej krzywdę. Tego rodzaju żądanie mogło więc być oceniane nie tylko w kontekście odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, lecz również w kontekście zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych – dokonanego bądź to w ramach mobbingu (co sugerowała argumentacja powódki), bądź to bez wyczerpania znamion mobbingu, a więc ocenianego na zasadach ogólnych prawa cywilnego. Jednak w ocenie Sądu brak było również podstaw, aby przyjąć, że doszło do realizacji przesłanek przewidzianych przez te przepisy.

Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi (§ 1). Mobbing w rozumieniu ustawy oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (§ 2). Powódka nie wykazała, aby strona pozwana podejmowała wobec niej tego typu działania. Zdarzenia, które powołała w pozwie, nie miały charakteru trwałego, uporczywego prześladowania powódki przez dyrektora szkoły – były to incydentalne sytuacje, występujące na przestrzeni 2009-2012 r., sprowokowane przez mniej lub bardziej uzasadnione okolicznościami wątpliwości dyrekcji co do niektórych działań powódki. Powódka nie

przedstawiła dowodów potwierdzających, że zdarzenia te stanowiły element polityki mobbingu stosowanej przez J. H. – a w przeciwieństwie do powództwa wynikającego z dyskryminacji, pracownik nie jest zwolniony z obowiązku dowodzenia przesłanek odpowiedzialności pracodawcy z tytułu mobbingu.

Nie znajduje również w sprawie zastosowania art. 448 kodeksu cywilnego, który stawowi, że w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia. Godność jest jednym z dóbr osobistych podlegających ochronie i co do zasady za jej naruszenie pracownik (podobnie jak i każda inna osoba) może domagać się zadośćuczynienia. Musi wszakże wykazać, na samych ogólnych, wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy z tytułu czynu niedozwolonego, a więc bezprawność działań pracodawcy, jego zawinienie, doznaną krzywdę, wreszcie istnienie związku przyczynowego między krzywdą a bezprawnymi i zawinionymi działaniami pracodawcy. Zdaniem Sądu z przyczyn omówionych obszerniej wcześniej, w sytuacjach opisanych w pozwie nie miała miejsce ani bezprawność działań pracodawcy, ani też jego zawinione działanie mające na celu poniżenie powódki i naruszenie jej dóbr osobistych. Dyrektor szkoły działał w ramach swoich kompetencji kierownika zakładu pracy i osoby kierującej jednostką oświatową. Nie w pełni trafna ocena pewnych faktów (wyrażona później w karcie oceny pracy nauczyciela) wynikała z niepełnej wiedzy pracodawcy i po części z okoliczności sprawy, zatem nie była zawiniona. Czynności dyrektora szkoły, polegające na zażądaniu od powódki wyjaśnień oraz przekazania dokumentacji, nie były bezprawne, nie godziły też w godność powódki, miały bowiem charakter zwykłych, typowych poleceń pracowniczych. Także przeprowadzenie spotkania z powódką w obecności innych osób (w tym zaproszonego przez nią samą przedstawiciela związku zawodowego) samo w sobie nie godziło w dobra osobiste powódki, nawet jeśli w subiektywnym odczuciu powódki było dla niej przykre. W toku postępowania nie wykazano, aby zachowanie dyrektora szkoły wobec powódki przekraczało granice przyjęte w kontaktach służbowych, było agresywne, wulgarne bądź w inny sposób wykraczało poza normy społeczne. Jednocześnie podkreślić trzeba, że reakcja powódki na zachowanie dyrektora i jej subiektywne odczuwanie sytuacji jako krzywdzącej dla niej, musi być oceniana z uwzględnieniem konfliktu, w którym aktywnie uczestniczy powódka i który rozpoczął się wskutek jej skarg dotyczących wyboru J. H. na dyrektora szkoły (skarg, które ostatecznie nie zostały uznane za zasadne przez organy nadzorujące szkołę). Zdaniem Sądu subiektywne przekonanie powódki, że jest celowo nękana, nie jest uzasadnione obiektywnymi okolicznościami. Owszem, dyrektor szkoły i powódka pozostają w złych relacjach i ich wzajemne kontakty są dla powódki stresujące i przykre (zresztą jak wynika z pism dyrektora szkoły, dla J. H. również), nie oznacza to jednak, że uzasadniony jest pogląd powódki, iż każda nieprzychylna reakcja dyrekcji to przejaw „nękania”.

Można co prawda podnosić, iż dyrektor szkoły nie wykazała wystarczającego zrozumienia i dobrej woli przy wyjaśnianiu spornych sytuacji i przez to eskalowała wzajemne pretensje obu stron (które obecnie, z uwagi na długotrwały konflikt, nie są obecnie skłonne obiektywnie ocenić swoich racji i dojść do konstruktywnego porozumienia), co z kolei powódka odebrała jako działania demotywujące, zniechęcające ją do współpracy z dyrektorem szkoły i budzące jej nieufność i poczucie zagrożenia. Jednakże w granicach wyznaczonych normami prawnymi i społecznymi przełożony może wybrać taki sposób komunikowania się i postępowania z podwładnymi w ramach kontaktów służbowych, który uzna za celowy i zasadny. Nie ma obowiązku poszukiwać takiego sposobu postępowania z pracownikiem (zwłaszcza pozostającym wobec niego w opozycji), który przez pracownika będzie postrzegany jako najdogodniejszy (najbardziej życzliwy, koleżeński, wyrozumiały). Dopóki przełożony nie przekracza norm prawnych i nie narusza zasad współżycia społecznego, nie można mu czynić na gruncie prawa pracy zarzutu z tego, że postępuje wobec pracownika w sposób formalistyczny, zdystansowany, wymagający i bez nawiązywania z nim dobrych, przyjaznych, bliskich relacji. Kwestie te podlegają wyłącznie ocenie na gruncie pozaprawnym (etycznym, społecznym bądź związanym z zagadnieniami efektywnego zarządzania), nie zaś na gruncie naruszenia prawa. Nie każde zachowanie, które konkretna osoba subiektywnie ocenia jako niewłaściwe (nieuzasadnione) stanowi naruszenie prawa.

W tej sytuacji w ocenie Sądu także w razie przyjęcia za podstawę prawną przepisów o zadośćuczynieniu za doznaną krzywdę, powództwo nie mogłoby zostać uwzględnione.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w oparciu o art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. W orzecznictwie przyjmuje się, że „szczególnie uzasadniony wypadek” w rozumieniu art. 102 k.p.c. może zajść w szczególności, gdy z uzasadnionych względów powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20.12.1979 r., III PR 78/79, OSP 1980/11/196, wyroku z 25.02.1975 r., II PR 302/74, Lex nr 7664 lub postanowienia z 7.01.1982 r., II CZ 191/81, Lex nr 8389). W niniejszej sprawie powódka mogła żywić subiektywne uzasadnione przekonanie, że działania pracodawcy były wadliwe, gdyż – jak już wskazano wcześniej – część zarzutów pracodawcy była chybiona i przypisał on powódce działania, których nie podjęła, albo które podjęła w dobrej wierze, w przekonaniu, że postępuje prawidłowo.

Niepokrytymi kosztami sądowymi, w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była z mocy ustawy zwolniona, Sąd obciążył Skarb Państwa na podstawie art. 113 ust.1 u.k.s.c.