

Sygnatura akt X P 1069/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Wrocław, dnia 11-03-2015 r.

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

Przewodniczący:SSR Alicja Rudnicka

Ławnicy:M. A., A. P.

Protokolant:Radosław Gawlas

po rozpoznaniu w dniu 11-03-2015 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa T. T.

przeciwko S. P.Nr (...)we W.

- o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami postępowania na rzecz strony pozwanej;

III. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

## UZASADNIENIE

Powódka T. T. w dniu 26 września 2013 r. (data prezentaty) wniosła pozew do Sądu Okręgowego we Wrocławiu przeciwko S. P. nr (...) we W. o zasądzenie na podstawie art. 18<sup>(3d)</sup> k.p. od strony pozwanej na jej rzecz odszkodowania w wysokości 23 000zł z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu oraz „poniesionych kosztów”.

Na uzasadnienie swojego żądania podała, iż była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku nauczyciela. U pracodawcy funkcjonowały dwa oddziały przedszkole o „a” i o „b”, przy czym w każdym z nich było zatrudnionych po dwóch nauczycieli. Zdaniem powódki strona pozwana dopuszczała się nierównego traktowania jej osoby. W ocenie powódki dyskryminacja przejawiała się w tym, że zawarta umowa na czas określony od 13 września 2012 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r. w wymiarze 16/22 pensum nie została przedłużona, co pozbawiło ją możliwości kontynuowania stażu na nauczyciela dyplomowanego. Ponadto podała, że mimo wysłanych do pracodawcy pism w przedmiocie sprostowania świadectwa pracy oraz wyjaśnienia pominięcia w przyznaniu dodatku funkcyjnego dla wychowawcy, która to sytuacja dotyczyła tylko powódki, nie zostały jej udzielone odpowiedzi. Wskazała, iż w dniu 24 września 2012 r. pracodawca zmienił warunki umowy o pracę w ten sposób, że ustalił określony kwotowo i procentowo dodatek za wysługę lat i nie określił, że w pozostałej części umowa nie uległa zmianie. Jednocześnie powódka podniosła, że pracodawca dopuścił się nie przedstawienia informacji o warunkach zatrudnienia. W piśmie z dnia 12 września 2012r. wyraziła zgodę na przydzielenie godzin ponad wymiarowych przekraczających ¼ tygodniowego wymiaru godzin obowiązujących nie więcej jednak niż ½ tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Ponadto zarzuciła, iż w dniu 19 czerwca 2013 r. zwracała się do pracodawcy o zatrudnienie jej na stanowisku nauczyciela wychowania przedszkolnego wiedząc, że będą na pewno dwa oddziały przedszkolne, jednakże złożona oferta nie została uwzględniona. Dodatkowo wskazała, iż strona pozwana nie uwzględniła złożonego wniosku o sprostowanie świadectwa pracy. W ocenie powódki powyższe działania stanowiły uporczywe i złośliwe naruszenie

zasad równego traktowania w zatrudnieniu, co uniemożliwiło jej kontynuowanie stażu, a także zatrzymało drogę rozwoju zawodowego.

Sąd Okręgowy VII Wydział Pracy we W. postanowieniem z dnia 27.09.2013r. stwierdził swą niewłaściwość rzeczową i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu dla Wrocławia – Śródmieścia X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych jako rzeczowo i miejscowo właściwemu do jej rozpoznania.

Na powyższe postanowienie powódka wniosła zażalenie. (k.42)

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu postanowieniem z dnia 11.03.2014r. oddalił zażalenie powódki jako nieuzasadnione. (postanowienie z dnia 11.03.2014r. sygn. akt III APz 40/13, k.55)

W związku z powyższym w dniu 19.09.2014r. akta sprawy przekazano do tut. Sądu jako właściwego do rozpoznania niniejszej sprawy. (k. 63)

W odpowiedzi na pozew strona pozwana S. P. nr (...)we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na jej rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała, iż powódka była zatrudniona na stanowisku nauczyciela w niepełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy zawartej na czas określony od dnia 13 września 2012 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r. Była to pierwsza umowa zawarta z powódką, która uległa rozwiązaniu na skutek upływu czasu, na jaki została zawarta. Strona pozwana wskazała, iż zatrudnienie powódki na czas określony było spowodowane potrzebami wynikającymi z organizacji nauczania. Podkreśliła, iż na rok szkolny 2012/2013 zatrudniono dodatkowo dwie nauczycielki, w tym powódkę w takim samym wymiarze etatu. W kolejnym roku szkolnym 2013/2014 prognozowano zmiany organizacyjne związane z ograniczeniem liczby oddziałów przedszkolnych, co było związane z wprowadzeniem 6 – latków do szkoły oraz zmianą liczby godzin w etatach nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania. Wobec prognozowanych zmian strona pozwana dążyła do zatrudnienia w kolejnym roku szkolnym 3 nauczycieli w oddziale przedszkolnym w celu efektywnego podziału zadań i zwiększenia zaangażowania trzeciego nauczyciela w pracę oddziału przedszkolnego i w życie szkoły. Pozwana przyznała, iż powódka kontynuowała u pozwanej staż na nauczyciela dyplomowanego jednakże, to powódka podjęła decyzję o kontynuowaniu stażu w trakcie zatrudnienia. Ponadto powódka mogła kontynuować staż w innej szkole. Za odbyty u pozwanej staż otrzymała pozytywną ocenę. Strona pozwana podkreśliła, iż nie doszło do naruszenia zasad równego traktowania, gdyż brak było podstaw do przyznania dodatku funkcyjnego dla powódki. Odnosząc się do pracy w godzinach ponadwymiarowych strona pozwana podała, iż powódka wyraziła zgodę na przydzielenie godzin ponadwymiarowych jednakże nigdy nie zostały jej przydzielone. Strona pozwana potwierdziła, iż zrealizowała wnioski po kontroli PIP i poinformowała wszystkich pracowników o warunkach zatrudnienia zgodnie z art. 29 § 3 k.p. Brak dodatkowej informacji o warunkach zatrudnienia nie dotyczył wyłącznie powódki, lecz również innych pracowników, a zatem nie może być odbierany jako przejaw nierównego traktowania powódki w zatrudnieniu. We wrześniu 2013 r. pozwana ogłosiła nabór na stanowisko nauczyciela świetlicy w wymiarze 1/2. Powódka brała udział w procesie rekrutacyjnym jednak zatrudniono innego nauczyciela.

### ***Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:***

W roku szkolnym 2012/2013 strona pozwana otrzymała zgodę na utworzenie dwóch oddziałów przedszkolnych, w których były zatrudnione dwie nauczycielki dyplomowane w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie mianowania pełniąc funkcję wychowawcy w oddziałach przedszkolnych.

W roku szkolnym 2012/2013 zatrudniono dwie dodatkowe nauczycielki, w tym powódkę na podstawie umowy na czas określony na takich samych warunkach.

T. T. była zatrudniona w S. P. nr (...) we W. na stanowisku nauczyciela w niepełnym wymiarze czasu pracy 16/22 na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 13 września 2012 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r.

W umowie o pracę wskazano, że na wynagrodzenie powódki składało się wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 925,09 zł i dodatek za wysługę lat w wysokości 346, 52 zł.

Średniomiesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2 777,28 zł.

W okresie zatrudnienia powódka nie sprawowała funkcji wychowawcy klasy.

**Dowód:** umowa o pracę k. 115,

zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 75,

zeznania świadka M. P. – płyta CV k.171

Strona pozwana nie poinformowała na piśmie żadnego z zatrudnionych nauczycieli o szczegółowych warunkach zatrudnienia w formie pisemnej. Po kontroli Państwowej Inspekcji Pracy dyrektor S. P. nr (...) we W. poinformował wszystkich pracowników o powyższych warunkach.

**Dowód:** protokół PIP k. 129-131,

zeznania świadka M. P. – płyta CD k.171

zeznania stron – płyta CD k.171

Powódka podejmując zatrudnienie wyraziła zgodę na przydzielenie godzin ponadwymiarowych przekraczających 1/4 tygodniowego wymiaru godzin obowiązkowych, nie więcej niż 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Powódka nie świadczyła pracy w godzinach ponadwymiarowych

**Dowód:** pisemne oświadczenie powódki z dn. 12.09.12 r. k. 126,

zeznania przesłuchanej w charakterze strony pozwanej Dyrektor

R. S. - płyta CD k.171

Pismem z dnia 19 września 2012 r. powódka zwróciła się do strony pozwanej o sprostowanie umowy o pracę przez określenie stawki dodatku funkcyjnego za wysługę lat i wskazanie przyczyn „pominięcia dodatku funkcyjnego”.

**Dowód:** wniosek o sprostowanie umowy o pracę z dnia 19.09. 2012r. – akta osobowe.

zeznania świadka M. P. – płyta CD k.171

zeznania powódki – płyta CD k.171

W dniu 24.09.2012 r. strona pozwana przedstawiła powódce zmianę warunków umowy o pracę wskazując, iż od dnia 13.09.2012 r. uległy zmianie:

- dodatek za wysługę lat 20.00% wynagrodzenia zasadniczego,

- etat 16. (...). (...),

- podstawowe miejsce pracy,

- rozdział: r: (...),

- stanowisko: nauczyciel,

- zniżka godzin: 0 godzin,

- wynagrodzenie zasadnicze 2 647.00 zł stawki (dla pełnego etatu).

**Dowód:** zmiana warunków umowy o pracę z dnia 24.09.2012r. – akta osobowe

zeznania powódki – płyta CD k.171

W dniu 18.01.2013 r. strony zawarły porozumienie dotyczące zmiany warunków umowy o pracę na mocy porozumienia stron, dotyczące zmiany miejsca wykonywania pracy. W okresie od 28.01.2013 r. do dnia 08.02.2013 r. powódka wykonywała pracę w S. P. nr (...)im. R. P. we W..

**Dowód:** porozumienie o zmianie warunków umowy o pracę na

zasadzie porozumienia stron – akta osobowe powódki.

Zgodnie z uchwałą nr (...) Rady Miejskiej W. z dnia 23 kwietnia 2009 r. nauczycielom, którym powierzono stanowiska kierownicze, zgodnie z zatwierdzonym arkuszem organizacji pracy szkoły lub placówki opiekuńczo-wychowawczej, przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości określonej w tabeli, niezależnie od stopnia awansu zawodowego. Dodatek funkcyjny dla nauczyciela, któremu powierzono inne niż określone stanowisko kierownicze przyznaje dyrektor szkoły lub placówki opiekuńczo-wychowawczej.

Wysokość dodatku funkcyjnego dla nauczyciela, któremu powierzono inne funkcje kierownicze wynosi od 20% do 85%.

**Dowód:** uchwała nr(...) k. 100-109,

załącznik do uchwały k. 110.

Decyzją Dyrektora pozwanej szkoły powódka w okresie od dnia 01.02.2013 r. do dnia 30.06.2013 r. miała przyznany dodatek motywacyjny w kwocie 200,00 zł miesięcznie.

**Dowód:** decyzja z dnia 21.01.2013 r. – akta osobowe.

Pismem z dnia 13.09.2012 r. powódka zwróciła się do Dyrektora S. P. nr (...) we W. o zgodę na kontynuację stażu na nauczyciela dyplomowanego.

Strona pozwana wyraziła zgodę na odbywanie przez powódkę stażu na nauczyciela dyplomowanego wskazując jako datę początkową dzień 13.09.2012 r., a dzień jego zakończenia w placówce – 31.08.2013 r.

W okresie od dnia 13.09.2012 r. do dnia 31.08.2013 r. powódka odbywała u strony pozwanej staż na nauczyciela dyplomowanego.

**Dowód:** wniosek o kontynuację stażu k. 24,

pismo strony pozwanej z dnia 05.10.2012 r. k. 139,

pismo z W. wraz z pismami

k. 133-137,

zeznania świadka M. P. – płyta CD k.171

zeznania słuchanej w charakterze strony pozwanej R. S. –

płyta CD k.171

zeznania powódki – płyta CD k.171

T. T. otrzymała pozytywną ocenę dorobku zawodowego za okres odbywania stażu u strony pozwanej.

**Dowód:** ocena k. 118-119, korekta do oceny cząstkowej k. 121- 122

W poprzednim miejscu zatrudnienia powódki, S. P.nr (...)we W., powódka wykorzystała cały urlop wypoczynkowy za rok 2012 r.

W dniu 08.11.2012 r. powódka złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego na dzień 09.11.2012 r. Urlop ten nie został jednak udzielony z uwagi na pełne wykorzystanie przysługującego urlopu u poprzedniego pracodawcy, jednocześnie zaproponowano powódce udzielenie na ten dzień urlopu bezpłatnego. Po uzyskaniu tej informacji powódka nie była zainteresowana otrzymaniem urlopu.

Na początku każdego roku sporządzany jest plan urlopów w formie tabelki. Również na początku 2013r. był sporządzony taki plan urlopów. Nauczyciele wpisali w tabelce terminy, w jakich planują wykorzystać urlop wypoczynkowy. Następnie pracownik działu kadr M. P. przepisała tabelkę, żeby tabelka była czytelna, bez skreśleń. Po jej przepisaniu pod tabelką pracownicy złożyli swoje podpisy. Taki podpis złożyła również powódka.

W roku 2013 r. powódce przysługiwało 26 dni urlopu. Informację o wymiarze urlopu przekazano powódce w dniu 14.01.2013 r. Dyrektor szkoły zaakceptowała proponowane przez nauczycieli terminy urlopów.

**Dowód:** pismo z dnia 09.11.2012 r. k. 127,

zestawienie urlopów z dnia 14.01.2013r. k. 128

zeznania świadka M. P. – płyta CD k.171

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej R. S. –

płyta CD k.171

Z dniem 31.08.2013 r. stosunek pracy z powódką uległ rozwiązaniu na skutek upływu czasu na jaki została zawarta umowa.

### **okoliczność bezsporna.**

W arkuszu organizacyjnym pracy szkoły w roku szkolnym 2013/2014 r. ograniczono liczbę oddziałów przedszkolnych i zmieniono liczbę godzin w etacie nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania z uwagi na wejście sześciolatków do szkół i zmiany wymiaru etatu nauczyciela na 25 godzin.

**Dowód:** przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Dyrektor R. S.

– płyta CD k.171

We wrześniu 2013 r. strona pozwana przeprowadziła rekrutację na stanowisko nauczyciela. Powódka zgłosiła swoją kandydaturę. W następstwie naboru zatrudniono w wymiarze ½ M. Ś., albowiem była zatrudniona w pozwanej szkole dłużej niż powódka (od września 2011r.), ponadto w momencie podejmowania przez Dyrektor decyzji , jak również na początku września 2013r. powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich.

**Dowód:** wniosek z dnia 05 września 2013 r. k. 140,

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Dyrektor R. S.

– płyta CD k.171

W dniu 03.09.2013 r. powódka otrzymała świadectwo pracy.

W dniu 19.09.2013 r. powódka złożyła wniosek o sprostowanie świadectwa pracy przez wskazanie: w punkcie 2, że zatrudniono ją na stanowisku nauczyciela mianowanego, przez wskazanie w informacji uzupełniających, brak zapisu - nauczyciel mianowany, który kontynuuje staż na nauczyciela dyplomowanego, nie był zatrudniony na podstawie mianowania K.N. mimo wolnego wakatu. Strona pozwana nie uwzględniła wniosku powódki nie znajdując podstaw do sprostowania świadectwa pracy.

**Dowód:** świadectwo pracy k. 116-117,

wniosek o sprostowanie k. 141,

odpowiedź na wniosek k. 142.

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

Ustalony w sprawie stan faktyczny był w zasadzie bezsporny i wynikał w sposób spójny i konsekwentny ze złożonych dokumentów, w tym akt osobowych powódki. Dokumenty zostały sporządzone przez osoby uprawnione, a ich autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Ponadto istotnymi w sprawie były dowody osobowe w postaci zeznań świadka M. P. i zeznań przesłuchanej w charakterze strony – Dyrektor R. S., których zeznania znajdowały jasne odzwierciedlenie w nieosobowym materiale dowodowym. Natomiast zeznania powódki były wiarygodne w zakresie, w jakim korespondowały z wiarygodnym materiałem dowodowym z dokumentów.

Ponadto, Sąd oddalił wnioski dowodowe powódki z przesłuchania świadków wskazanych w pozwie, albowiem świadkowie ci nigdy nie byli pracownikami strony pozwanej nie znali zasad zatrudnienia powódki, a ponadto okoliczności istotne w niniejszej sprawie zostały wyjaśnione za pomocą dowodów z dokumentów.

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, zaś dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18<sup>3a</sup> § 2 i 3 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, którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie 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 (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p.).

Po sprecyzowaniu żądania pozwu powódka domagała się zasądzenia od strony pozwanej na jej rzecz odszkodowania w wysokości 23 000 zł. Żądanie swoje oparła na art. 18<sup>(3d)</sup> k.p., stanowiącym, że osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Powódka zarzuciła, iż strona pozwana - S. P. nr (...)im. P. W. we W. dyskryminowała ją w zatrudnieniu z uwagi na: nie przyznanie

dodatku funkcyjnego dla wychowawcy, nie poinformowanie o wysokości dodatku za wysługę lat, niewłaściwe wskazanie wymiaru dodatku za wysługę lat, wykonywanie pracy w godzinach ponadwymiarowych, brak informacji o przysługującym urlopie, nie przedłużenie umowy o pracę, co skutkowało nie ukończeniem stażu w celu uzyskania stopnia nauczyciela dyplomowanego.

Zgodnie, z art. 30 Karty Nauczyciela z dnia 26 stycznia 1982 r. (t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 191) wynagrodzenie nauczycieli składa się z wynagrodzenia zasadniczego, dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy, a także wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, godziny doraźnych zastępstw, nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

W uchwale nr (...) Rady Miejskiej W. z dnia 23 kwietnia 2009 r. w rozdziale 2 § 5 ust. 1 wskazano, iż dodatek funkcyjny przysługuje nauczycielom, którym powierzono funkcję wychowawcy klasy lub opiekuna grupy w jednostkach organizacyjnych. Dodatek ten przyznaje dyrektor szkoły.

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego, w tym zeznań świadka M. P. jak i zeznań samych stron jednoznacznie wynika, iż powódce nie powierzono funkcji wychowawcy, a zatem nie istniały przesłanki do przyznania przedmiotowego dodatku. Kwestię tą w formie ustnej wyjaśniała powódce zarówno pracownik działu kadr M. P., jak i Dyrektor pozwanej szkoły. Sprawowanie doraźnych zastępstw za nauczyciela, który miał powierzone wychowawstwo klasy nie powodowało automatycznie przyznanie wychowawstwa powódce. Przyznanie wychowawstwa następowało na początku roku szkolnego po zatwierdzeniu arkusza organizacyjnego pracy szkoły.

Kolejnym zarzutem powódki, był brak poinformowania jej o wysokości przyznanego dodatku za wysługę lat.

Strona pozwana przyznała, iż w umowie o pracę wskazano wysokość dodatku za wysługę lat przez podanie błędnej stawki kwotowej. Z dowodu w postaci - zmiany warunków umowy o pracę z dnia 24.09.2012r. wynika, iż strona pozwana zmieniła postanowienia umowy w tym zakresie i wskazała powódce, iż wysokość dodatku stanowi 20% wynagrodzenia zasadniczego. Co więcej powódka niezwłocznie otrzymała, co potwierdziła złożonym podpisem, przedmiotową zmianę warunków umowy o pracę. Przy czym, przy najbliższej wypłacie wynagrodzenia za pracę, powódce wypłacono wyrównanie dodatku stażowego, a za kolejne miesiące był on już wypłacany w prawidłowej wysokości (okoliczność bezsporna)

W świetle powyższego zarzuty powódki były bezpodstawne.

Podnoszony przez powódkę zarzut, dotyczący pracy w godzinach ponadwymiarowych nie znalazł jakiegokolwiek potwierdzenia w materiale dowodowym, albowiem powódka nie świadczyła pracy w ponadwymiarowym wymiarze, a jedynie doraźnie pełniła zastępstwa za nieobecnego nauczyciela. Ponadto podkreślić należy, że powódka podejmując zatrudnienie w pozwanej jednostce wyraziła zgodę na przydzielenie ponadwymiarowych godzin przekraczających 1/4 tygodnia wymiaru godzin obowiązkowych nie więcej niż 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Zatem nie można mówić o jakimkolwiek dyskryminującym powódkę zachowaniu w świetle tego, iż nie wykonywała pracy w ponadwymiarowym wymiarze czasu pracy.

Nie znalazł potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym również zarzut powódki w przedmiocie braku informacji o przysługującym jej urlopie wypoczynkowym.

Sąd miał na względzie przede wszystkim dowody z dokumentów, w postaci wniosku powódki o urlop na dzień 9.11.2012r., udzielonej na ten wniosek odpowiedzi, a także z zestawienia - informacji o planowanych terminach urlopów przedstawionego powódce w dniu 14.01.2013 r. Z zestawienia wynika, iż powódka w tej samej dacie, jak inni pracownicy, została poinformowana o przysługującym wymiarze urlopu. Nadto strona pozwana przyznała, że w następstwie zaleceń organów kontroli PIP i wykrytego błędu w postaci braku informacji w stosunku do osób zatrudnionych, o szczegółowych warunkach zatrudnienia ujętych w art. 29 § 3 k.p., poinformowała wszystkich o przedmiotowych warunkach.

Nie sposób uznać, iż działania strony pozwanej w przedmiocie informacji o przysługującym urlopie wypoczynkowym, były odmienne w stosunku do powódki niż w stosunku do pozostałych pracowników, a co za tym idzie nie można mówić o jakimkolwiek odmiennym traktowaniu powódki w tym zakresie.

W dalszej części należy odnieść się do podnoszonego przez powódkę zarzutu dotyczącego dyskryminacji, polegającej na braku możliwości ukończenia stażu na nauczyciela dyplomowanego z uwagi na nie przedłużenie zatrudnienia powódki.

Powódka została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku nauczyciela ze stopniem nauczyciel mianowany. Jak wynika z dokumentów powódka w poprzednim miejscu zatrudnienia rozpoczęła staż na nauczyciela dyplomowanego, który odbywała w okresie od dnia 01.09.2011 r. do dnia 31.08.2012 r., strona pozwana wyraziła zgodę na kontynuowanie stażu u strony pozwanej, z zaznaczeniem, że staż rozpoczyna się w dniu 13.09.2012 r. i datą zamykającą okres odbywania stażu w placówce jest dzień 31.08.2013 r. O powyższym fakcie powódka została poinformowana pismem z dnia 05.10.2012 r.

Jak wskazują regulacje Karty Nauczyciela – art. 9 c ust. 1 pkt 2 czas trwania stażu dla nauczyciela ubiegającego się o stopień nauczyciela dyplomowanego wynosi 2 lata i 9 miesięcy. Ponadto zauważyć należy, iż w przypadku zmiany miejsca zatrudnienia, w okresie trwania stażu, zalicza się okres dotychczas odbytego stażu, jeżeli podjęli zatrudnienie w szkole nie później niż 3 miesiące po ustaniu poprzedniego stosunku pracy i za okres dotychczas odbytego stażu otrzymali pozytywną ocenę dorobku zawodowego (art. 9f ust. 2 Karty Nauczyciela).

Podkreślić należy, iż powódka po ustaniu zatrudnienia u strony pozwanej miała pełną możliwość kontynuowania stażu w innym miejscu zatrudnienia, albowiem staż odbywa się na wniosek nauczyciela skierowany do dyrektora szkoły. W świetle powyższej regulacji nie sposób zgodzić się z twierdzeniami powódki, iż ustanie zatrudnienia uniemożliwiło jej ukończenie stażu na nauczyciela dyplomowanego. Podkreślić należy, iż powódka była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony w okresie od dnia 13.09.2012 r. do dnia 31.08.2013 r., czego była w pełni świadoma podpisując umowę o pracę, a zatem to wyłącznie od działań powódki zależało, czy będzie kontynuowała staż na nauczyciela dyplomowanego po ustaniu zatrudnienia, a nie od decyzji dyrektora strony pozwanej. Co więcej, to w interesie powódki leży ukończenie przedmiotowego stażu, gdyż to z jej woli nastąpiło jego rozpoczęcie. Na marginesie należy zauważyć, że powódka rozpoczęła staż pracując w innej szkole, a nie u strony pozwanej i nie było przeszkód do kontynuowania tego stażu. Zatem wobec okoliczności, iż umowa o pracę na czas określony z powódką ulegała rozwiązaniu na skutek upływu czasu, na jaki została zawarta i nie było podstaw do kontynuowania u pozwanej stażu przez powódkę, to w takiej sytuacji powódka winna podjąć działania w celu znalezienia placówki w której będzie mogła kontynuować staż.

Podkreślić należy, że stosunek pracy powódki ze S. P. nr (...)we W. uległ rozwiązaniu na skutek upływu czasu, na jaki umowa została zawarta, a decyzja strony pozwanej w zakresie zatrudnienia nauczyciela na nowy rok szkolny była realizacją uprawnień w zakresie samodzielnego kształtowania polityki kadrowej. Nie mniej jednak Dyrektor zeznała, iż zawarcie z M. Ś. nowej umowy o pracę na 1/2 etatu wynikał z faktu, że pracowała u strony pozwanej dłużej niż powódka, poza tym w chwili podejmowania przez nią decyzji powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich.

Podkreślić należy, iż ciężar dowodu w przedmiotowej sprawie spoczywał w całości na powódce na podstawie art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Powódka nie przedstawiła jakichkolwiek dowodów potwierdzających przejawy dyskryminacji jej osoby w porównaniu z pozostałymi pracownikami.

Mając na uwadze powyższe w ocenie Sądu w niniejszej sprawie nie doszło do dyskryminacji powódki w zakresie warunków zatrudnienia, niewątpliwie w sprawie brak było obiektywnego kryterium zróżnicowania sytuacji pracowników, o którym mowa w art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. tym samym powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu, o czym Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku.



O kosztach Sąd orzekł jak w punkcie II wyroku mając na względzie zasadę 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. Powyższe znalazło oparcie w przekonaniu powódki o słuszności roszczenia i jej sytuacji materialnej.

W punkcie III sentencji wyroku na podstawie art. 113 u.k.s.c. nieuiszczonymi przez powódkę kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu obciążył Skarb Państwa mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie ma postaw do obciążania tymi kosztami strony pozwanej, jako wygrywającej proces, natomiast powódka była zwolniona z obowiązku ich uiszczenia z mocy ustawy.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak na wstępie.