

*Sygn. VPa 70/15*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 19 kwietnia 2016 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz*

*Sędziowie: SSO Urszula Sipińska-Sęk (spr.)*

SSO Beata Łapińska

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 5 kwietnia 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa M. S. (1)*

*przeciwko (...)*

w N.

o odszkodowanie za naruszenie zasad równouprawnienia

*na skutek apelacji pozwanego (...)*

*M. K. w N. od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb.*

*IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 kwietnia 2015r.*

*sygn. IV P 86/14*

1. *oddala apelację,*

2. *zasądza od pozwanego (...)*

*M. K. w N. na rzecz powódki M. S. (1) kwotę 225,00 ( dwieście dwadzieścia pięć) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.*

*Sygn. akt V Pa 70/15*

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 4 czerwca 2014 roku pełnomocnik powódki M. S. (1) wniósł o zasądzenie od pozwanego (...)w N. na rzecz powódki kwoty 9.855 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 15 kwietnia 2015 roku Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. zasądził od pozwanego (...) w N. na rzecz powódki M. S. (1) kwotę 1680,00 (jeden tysiąc sześćset osiemdziesiąt) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 4 lipca 2014 roku, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił i zniósł wzajemnie koszty procesu między stronami.

***Podstawę rozstrzygnięcia stanowią następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:***

Powódka M. S. (1) jest zatrudniona w pozwanej szkole od 1984r., uczy chemii i przyrody.

B. L. (1) w szkole pracuje od 1982r., jest nauczycielką języka polskiego, a od 2009r. dyrektorem pozwanej szkoły. W szkole pracują jako nauczyciele córka B. L. - M. S. (2) oraz jej partner życiowy -Z. W.. Zostali zatrudnieni przed objęciem przez B. L. funkcji dyrektora.

Po objęciu funkcji dyrektora przez B. L. w szkole powstały dwie grupy nauczycieli, jedna popierających nową dyrektora i druga nie zgadzająca się ze sposobem zarządzania szkołą przez B. L.. Powódka należy do przeciwników dyrektora.

M. S. (1) podjęła decyzję o podniesieniu swoich kwalifikacji, chciała podjąć studia podyplomowe z zakresu fizyki. A decyzję taką podjęła, gdyż fizyki w szkole uczy od kilku lat nauczycielka-emerytka. Dlatego w arkuszach przy przedmiocie fizyka jest wpisywany wakat.

M. S. na temat swoich studiów podyplomowych rozmawiała z dyrektorem szkoły i uzyskała obietnicę dofinansowania w następnym roku, ponieważ w tym roku fundusz już została wyczerpany. M. S. we wrześniu 2011r. złożyła decyzję o przyjęciu jej na studia podyplomowe.

Powódka kilkakrotnie występowała pisemnie o dofinansowanie studiów podyplomowych. Dofinansowanie otrzymała we wrześniu 2013r. i na kwotę 632.50zł, a więc w wysokości 25% wydatków na te studia. Otrzymała je dopiero po dwukrotnych kontrolach PIP.

Sąd I instancji ustalił, że w Zespole Szkolno- (...) w N. obowiązuje regulamin funkcjonowania wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli – (...) Zgodnie jego postanowieniami środki przyznane szkole na doskonalenie zawodowe dzieli się po połowie na szkolenia wskazane przez dyrekcję szkoły i na szkolenia indywidualne nauczycieli, uzgodnione z dyrekcją szkoły. (...) na które nauczyciele są kierowani przez dyrektora mogą być dofinansowane do 100%, a szkolenia indywidualne, wnioskowane przez nauczycieli mogą być dofinansowane do 80% kosztów. W pozwanej szkole co do zasady nauczyciele podejmują szkolenia, które sugeruje im dyrektor szkoły. Z uwagi na zwiększającą się ilość uczniów wymagających specjalnego nauczania dyrektor kierowała nauczycieli na kształcenie w zakresie oligofrenopedagogiki. Kilka osób skończyło kształcenie w zakresie wychowania do życia w rodzinie oraz w zakresie bibliotekoznawstwa. Córka dyrektora szkoły, M. L.-S. zatrudniona jako nauczyciel wychowania fizycznego ukończyła studia podyplomowe z biologii oraz wychowania do życia w rodzinie.

Nadto Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie ze stanowiskiem dyrektora szkoły, nauczyciel powinien uzyskać kwalifikacje do nauczania biologii, ponieważ szkoła nie miała własnego nauczyciela tego przedmiotu.

Powódka wielokrotnie miała powierzane wychowawstwo. Zasadą jest, że wychowawstwo przydziela się nauczycielowi dla czwartej klasy i prowadzi on ją aż do ukończenia gimnazjum. Powódka przed 2010 rokiem zakończyła prowadzenie klasy do zakończenia gimnazjum. Sama stwierdziła, że chce od wychowawstwa odpocząć. Dopiero w 2014r. po raz kolejny otrzymała wychowawstwo, gdy z tej funkcji z przyczyn zdrowotnych zrezygnowała T. W..

W szkole prowadzone są również indywidualne nauczania z uczniami, co do których zostały wydane orzeczenia o konieczności takiego nauczania. Godziny z przedmiotów, jakie są w danej klasie na danym poziomie podejmuje dyrektor szkoły. Ilość godzin winna być odpowiednia do ilości godzin przy nauczaniu zbiorowym., normalnym prowadzeniu cyklu nauczania z danego przedmiotu.

Zdaniem Sądu I instancji powódka miała przydzielane godziny indywidualnego nauczania w podobny sposób, jak i inni nauczyciele. Powódka po objęciu funkcji dyrektora przez B. L. zaczęła pisać pisma ze skargami na sposób funkcjonowania szkoły pod jej dyrekcją. Pisma takie skutkowały prowadzeniem w szkole kontroli przez różne jednostki, od służby urzędu gminy poprzez Inspekcję Pracy do służb oświatowych. Skutkiem było też stanowisko dyrektor szkoły, która w zasadzie każde pismo, w tym również to niepodpisane traktowała jako napisane przez powódkę.

Sąd I instancji ustalił, że nauczyciele zaczęli skarżyć się na kontrole, które przeszkadzały im w pracy w normalnym funkcjonowaniu w szkole i wykonywaniu ich zadań etatowych. Dlatego skierowali pisma do rady gminy w R. (30.VIII.13r.) kierownika gminnego zespołu oświaty w R. (26.II.14r.) i wójta gminy (26.II.14r.), które były skargami na zachowanie powódki i wnioskami o konsekwencje w stosunku do autorów „donosów”. Do istniejącego konfliktu włączyli się rodzice uczniów, którzy wystosowali pismo do dyrektora szkoły ze skargą na powódkę, jej zachowanie i sposób prowadzenia lekcji oraz wystawiania ocen. Doszło do sytuacji, że uczniowie napisali pismo w obronie powódki i chcieli, aby ona dostarczyła je do kuratorium. Powódka odmówiła dostarczenia pisma.

Prowadzone kontrole nie potwierdzały zarzutów, jakie kierowała pod adresem dyrektora szkoły powódka i grupa kilku nauczycieli. Jednak pracownice urzędu gminy wskazywały na ograniczenia, jakie na organ prowadzący szkołę nakłada procedura administracyjna. Wskazywały także na możliwy zakres kontroli, co do dofinansowania dokształcania wskazywały na ograniczenie do sprawdzenia formalnego ilości przyznaných i wydatkowanych w szkole środków na ten cel, bez możliwości sprawdzania merytorycznego komu i na jakie dokształcanie zostały środki przyznane. W sytuacji kierowania pism z opisem traktowania innych pracowników organy kontrolne nie podejmowały tematu, gdyż powódka kierując pismo nie miała upoważnienia czy pełnomocnictwa od osoby, której sytuację opisywała. Pytania były kierowane w sposób, który wykluczał potwierdzenie zarzutów. Gdy powódka opisywała sytuacje pozostawiania dzieci przez dyrektorkę szkoły z woźną, nie pytano o te fakty, a o to, czy sprzątaczkі prowadziły lekcje i uczyły dzieci.

Komisja dyscyplinarna dla (...) przy (...) (...) postanowieniem z dnia 22.X.14r. odmówiła wszczęcia postępowania dyscyplinarnego w stosunku do powódki. Przedmiotowy wniosek składał organ prowadzący szkołę.

Natomiast Rzecznik Dyscyplinarny dla (...) przy (...) (...) postanowieniem z dnia 7.V.14r. umorzył postępowanie wyjaśniające w sprawie niedopełnienia obowiązków przez dyrektora szkoły.

Sąd Rejonowy przyjął za udowodnione istnienie konfliktu w pozwanym (...) w N.. Jakkolwiek część świadków zeznała, że powódka jest traktowana inaczej niż pozostali nauczyciele, a część zeznała że dyrektor szkoły traktuje wszystkich jednakowo i nie ma żadnego konfliktu, to jednak same złożone przez strony dokumenty i fakty uznawane za niesporne wskazują, że konflikt w szkole istnieje, nie został rozwiązany. W opinii Sądu Rejonowego nie ma podstaw do uznania za wiarygodne zeznań świadków twierdzących o braku konfliktu, traktowaniu wszystkich nauczycieli przez dyrektor identycznie, uśmiechach, jeśli ci sami świadkowie potwierdzają podpisanie pod koniec wakacji pisma do organów nadzorczych będącego skargą na powódkę. Nauczyciele zeznają, że nie ma konfliktu, a jednocześnie potwierdzają złą atmosferę w szkole, zbyt dużą ilość kontroli, podają też, że pracownicy urzędu gminy twierdzili że taka ilość skarg może spowodować taką reorganizację, że nie wszyscy będą mogli dalej pracować.

Według Sądu Rejonowego z dokumentów wynika również, że powódka zwraca uwagę i kieruje żądania dyscyplinowania dyrektora i nauczycieli za różnego rodzaju sytuacje, jakie występują w szkole. Tak więc powódka w ramach konfliktu z dyrektorką szkoły angażuje się jako rzecznik czy to nauczycieli, czy innych pracowników szkoły, i zapewne nie mając pełnej wiedzy o całokształcie danego zdarzenia formułuje własne oceny i w związku z tym żądania do organów nadzorczych.

Sąd I instancji uznał za udowodnione niewłaściwe działanie dyrektorki szkoły w zakresie załatwiania wniosku powódki o dofinansowanie jej studiów podyplomowych. Sąd I Rejonowy ustalił, że powódka zwracała się przed podjęciem studiów do dyrektorki szkoły o dofinansowanie i właśnie studiów z fizyki. Taką wersję podawaną przez powódkę potwierdza fakt i data złożenia zaświadczenia o podjęciu przez powódkę studiów podyplomowych. Szkoła, a właściwie

jej dyrektor po kontrolach podają, że „być może dokumenty się zapodziały, nie zostały właściwie zakwalifikowane” i takie tłumaczenia kierowane są do PIP i podtrzymywane w Sądzie. Ale z dokumentu –zestawienia dofinansowania i jego dofinansowania wynika, że największa jest ilość dofinansowania na oligofrenopedagogikę. Kilka osób skończyło bibliotekoznawstwo, i kilka wychowanie do życia w rodzinie. Zdaniem Sądu Rejonowego przyczyną takich decyzji dyrektorki szkoły mogły być wnioski nauczycieli. Ale nie mają one nic wspólnego z potrzebami szkoły, jest to li tylko podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez nauczycieli, co potwierdziła B. L.. Nie można bowiem obronić stanowiska, że kilka osób w szkole musi mieć kwalifikacje z bibliotekoznawstwa, a przy zmniejszającej się ilości uczniów i klas konieczne są dofinansowania z wychowania do życia w rodzinie.

Sąd Rejonowy wskazał, że jedynym błędem powódki przy podjęciu studiów podyplomowych było niezyskanie od razu pisemnego potwierdzenia zgłoszenia, że takie studia podjęła i że uzyskała na to zgodę dyrektorki.

Zasadne w ocenie Sądu I instancji było stanowisko dyrektorki szkoły jeśli chodzi o dofinansowanie nauczyciela dla uzyskania kwalifikacji do nauczania biologii. Ale dobór nauczyciela skierowanego na te studia jest całkowicie chybiony i wskazuje na względy rodzinne. To dofinansowanie podjęła córka dyrektorki szkoły M. S. (2), która w szkole jest zatrudniona na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego. Można przyjąć tłumaczenie, że wszak student (...) ma i musi mieć wiedzę z biologii. Ale nie jest to wiedza na poziomie wymaganym do nauczania (...). Dyrektorka pozwanej szkoły wywodzi się ze środowiska nauczycieli, zna je i do niego należy. Tak więc mając w „swojej” szkole nauczyciela takiego, jak powódka, a więc osobę zwracającą uwagę na różne sytuacje zachodzące w szkole powinna mieć świadomość tego, że nikt nie przyjmie za właściwe przydzielenie dofinansowania do kwalifikacji (...).

Natomiast nie ma według Sądu Rejonowego podstaw do przyjęcia, że wychowawstwo było powódce nieprzydzielane jako kara za jej zachowanie w szkole, czy też że powódka miała niewłaściwie przydzielane godziny nauczania indywidualnego. Z dokumentów złożonych przez stronę pozwaną wynika, że powódka miała przydzielane godziny nauczania indywidualnego, miała też przydzielane godziny ponadwymiarowe. Nie ma więc podstaw do twierdzenia, że złe zasady przydziału godzin nauczania indywidualnego czy przydziału godzin w ogóle skutkowały pokrzywdzeniem powódki w tym zakresie.

Sąd I instancji wskazał, że zasady równego traktowania zostały określone w kodeksie pracy w artykułach 18<sup>3a</sup> do 18<sup>3e</sup> k.p. Zgodnie z art.18<sup>3a</sup> k.p. zakaz dyskryminacji dotyczy równego traktowania pracowników bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną.

Z kolei o nierównym traktowaniu traktuje art. 18<sup>3b</sup> k.p., który odwołuje się do regulacji zawartej w art.18<sup>3a</sup> kp.

Pracownik co do którego zostały naruszone zasady równego traktowania ma prawo do odszkodowania w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę (art.18<sup>3d</sup> kp.)

W ocenie Sądu Rejonowego została naruszona zasada równego traktowania powódki przy dostępie do podnoszenia kwalifikacji. Dlatego zasadne jest żądanie odszkodowania, ale w wysokości minimalnego wynagrodzenia z 2014r., kiedy to powódka została dotknięta takim traktowaniem w pracy. Sąd I instancji wskazał, że nie ma natomiast podstaw do przyjęcia, że powódce przysługuje odszkodowanie za niewłaściwy przydział godzin nauczania indywidualnego czy brak przydziału wychowawstwa. Podniósł przy tym, że w toku procesu zostało wykazane, iż powódka nie była traktowana odmiennie od innych nauczycieli.

W związku z powyższym Sąd I instancji oddalił żądanie zasądzenia kwoty 6.480.00zł z tytułu nieprzydzielenia powódce wychowawstwa i kwoty 1.500.00zł tytułu złego przydziału godzin nauczania indywidualnego.

Zdaniem Sądu Rejonowego sam fakt niewłaściwych stosunków panujących w szkole nie stanowi podstawy do żądania odszkodowania. To powódka, jej koleżanki i koledzy – nauczyciele zatrudnieni w szkole włącznie z dyrektorką szkoły doprowadzili do sytuacji, w której uczniowie szkoły podstawowej i gimnazjum są wciągani w konflikt w środowisku

nauczycielskim i nikt nie widzi w tym zakresie nic złego. Sąd I instancji ocenił, iż świadczy to tylko o tym, czy i jaki poziom reprezentują nauczyciele, ale nie jest oczywistym przejawem nierównego traktowania.

**Apelację od powyższego wyroku dnia 1 czerwca 2015 roku** wniósł pełnomocnik pozwanego (...) w N., ,  
zarzucając:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.

a) art. 18<sup>3b</sup> k.p. w związku z art. 18<sup>3a</sup> k.p. poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie skutkujące przyjęciem, iż u pracodawcy została naruszona zasada równego traktowania powódki przy dostępie do podnoszenia kwalifikacji przez powódkę;

b) § 2 ust. 2 pkt 2 oraz § 5 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 29 marca 2002 roku w sprawie sposobu podziału środków na wspieranie doskonalenia zawodowego nauczycieli pomiędzy budżety poszczególnych wojewodów, form doskonalenia zawodowego dofinansowanych ze środków wyodrębnionych w budżetach organów prowadzących szkoły, wojewodów, ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania oraz szczegółowych kryteriów i trybu przyznawania tych środków (Dz.U. z 2002 r., nr 46, poz. 430) poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, skutkujące przyjęciem, iż podjęcie przez powódkę samowolnie studiów podyplomowych jest podstawą do domagania się dofinansowania;

II. naruszenie przepisów postępowania, które mogły mieć wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i wyprowadzenie wniosków sprzecznych z zasadami logiki i doświadczenia życiowego poprzez przyjęcie, iż:

- powódka uzyskała od dyrektora szkoły zgodę na podjęcie studiów podyplomowych w zakresie nauczania fizyki, a jedynie nie uzyskała stosownego skierowania od dyrektora szkoły;

- skierowaniu powódki przez dyrektora szkoły na studia przesądza fakt złożenia przez powódkę na dziennik korespondencyjny zaświadczenia o podjęciu nauki

- kierowanie innych nauczycieli na doskonalenie zawodowe nie wynikało z potrzeb szkoły;

- skierowanie pani M. S. (2) na studia w zakresie biologii było całkowicie chybione i wskazywało na „względy rodzinne”.

W oparciu o powyższe podstawy apelacyjne pozwany wniósł o zmianę skarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania procesowego, z uwzględnieniem kosztów postępowania odwoławczego wg norm przepisanych, w tym również kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na apelację pozwanego z dnia 23 czerwca 2015 roku pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

**Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.**

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, który Sąd Okręgowy w całości aprobuje i przyjmuje za własny, prawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego, a mianowicie art. 18<sup>3b</sup> k.p. w związku z art. 18<sup>3a</sup> k.p.

Zasadniczym zarzutem wywiedzionej przez stronę pozwaną apelacji był zarzut dokonania przez Sąd Rejonowy błędnych ustaleń faktycznych, które miały wpływ na treść rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu odwoławczego tak sformułowanego zarzutu nie sposób podzielić. Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., nie można poprzestać na stwierdzeniu, że dokonane ustalenia faktyczne są wadliwe. Niezbędne jest bowiem wskazanie konkretnych przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu w zakresie ustaleń. Skarżący powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając (zob. postanowienie SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753, wyrok SN z dnia 6 lipca 2005 r., III CK 3/05, Lex nr 180925).

Analizując treść złożonej przez stronę pozwaną apelacji należy stwierdzić, iż skarżący nie zdołał skutecznie wykazać przyczyn, które dyskwalifikowałyby możliwość uznania dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych za prawidłowe. Samo przeświadczenie skarżącego, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy należało ocenić w odmienny sposób, co w efekcie skutkować winno dokonaniem odmiennych ustaleń faktycznych - nie może być uznane za wystarczające dla stwierdzenia naruszenia przez Sąd treści art. 233 § 1 k.p.c.

Odmienne zatem w stosunku do ustaleń Sądu I instancji twierdzenia strony pozwanej co do nie udzielenia przez pracodawcę powódce zgody na podnoszenie kwalifikacji z zakresu nauczania fizyki – w świetle zgromadzonego materiału dowodowego - należy uznać za gołosłowne. Należy podkreślić, że powódka od początku konsekwentnie przez cały proces twierdziła i zeznała tak także będąc przesłuchiwaną w charakterze strony, że uzyskała ustną zgodę dyrektor szkoły na pokrycie kosztów związanych ze studiami podyplomowymi z fizyki, z tym że dopiero w kolejnym roku. Dlatego powódka zwróciła się o zwrot kosztów za studia podyplomowe w 2012 roku, a nie po ich rozpoczęciu we wrześniu 2011r. Dyrektor szkoły B. L. (1) nigdy tym zeznaniom nie zaprzeczyła. Wręcz przeciwnie przyznała, że zgodziła się na zwrot kosztów studiów podyplomowych powódki, ale w kolejnym roku z uwagi na brak środków w budżecie szkoły w bieżącym roku kalendarzowym. Nie wykluczyła także, że powódka mogła złożyć pismo w tej sprawie do sekretariatu, z tym że sekretarz nie przedstawiła jej tego pisma. Faktycznie zatem potwierdziła zeznania powódki co do rozmowy na temat podjęcia przez powódkę studiów podyplomowych z fizyki oraz zgody na sfinansowanie tych kosztów. Za wiarygodnością zeznań powódki przemawiają składane przez nią kolejno na dziennik korespondencyjny szkoły pisma związane z tą sprawą. I tak, powódka złożyła w dniu 29 września 2011r. decyzję o przyjęciu na studia podyplomowe na kierunku (...) na Wydziale (...) Wyższej Szkoły (...) o (...) w Ł. w roku akademickim 2011/2012, w dniu 12 kwietnia 2012r. pismo do Dyrektora szkoły z prośbą o dofinansowanie do studiów podyplomowych z zakresu nauczania fizyki i jednocześnie poinformowała o rozpoczęciu tych studiów w październiku 2011r. wraz z rachunkiem o pokryciu opłaty za studia w wysokości 2530zł. (k. 73 i 74akt), w dniu 22 września 2012r. zaświadczenie o tym, że jest słuchaczem trzeciego semestru studiów podyplomowych w roku akademickim 2011/2012 na kierunku „(...)” organizowanych przez Wyższą Szkołę (...) o (...) w Ł., i wreszcie w dniu 18 października 2012r. oraz 21 grudnia 2012r. (k. 75) pismo o udzielenie pisemnej odpowiedzi w sprawie podania o dofinansowanie studiów z dnia 12 kwietnia 2012r. O tym, że strona pozwana zgodziła się na studia podyplomowe powódki świadczy wreszcie fakt ich częściowego sfinansowania we wrześniu 2013r. - po dwukrotnych kontrolach PIP - w kwocie 632.50zł, a więc w wysokości 25% wydatków na te studia.

Trudno także podzielić zarzuty strony pozwanej co do zasadności dofinansowywania przez pozwaną szkoleń kolejnych nauczycieli z zakresu bibliotekoznawstwa, oligofrenopedagogiki oraz z zakresu wychowania do życia w rodzinie. Rację ma Sąd Rejonowy, że takie postępowanie z pewnością nie można uznać za podyktowane potrzebami szkoły. A wszak to planowane potrzeby szkoły zgodnie z regulaminem funkcjonowania wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli – (...) w Zespole Szkolno- (...) w N. (k. 63-70 akt) decydują w pierwszej kolejności o zasadności szkolenia i jego dofinansowaniu (§5 ustęp 5a regulaminu). Dyrektor ma obowiązek wskazać co roku szkolenia niezbędne do funkcjonowania jednostki (szkoły) i na te szkolenia kierować nauczycieli. (...) te mogą być dofinansowane do 100% (§5 ustęp 2a w zw. z ust 3 regulaminu). Podczas gdy szkolenia indywidualne, wnioskowane przez nauczycieli, które zostały zaakceptowane przez dyrektora szkoły są dofinansowywane do 80% kosztów, nie więcej niż 300zł. (§ 5 ustęp 4 regulaminu).

Potrzebami szkoły było podyktowane skierowanie nauczyciela na studia podyplomowe z biologii. Ale i tu wbrew imputacji strony pozwanej Sąd Rejonowy przyjął, że odbyło się to w sposób nieprawidłowy. Skierowanie na studia podyplomowe z zakresu biologii córki Dyrektora szkoły M. S. (2) (nauczyciela (...)) i to w trakcie długotrwałego zwolnienia lekarskiego z pewnością nie można uznać za kierowane obiektywnymi kryteriami, ale tylko i wyłącznie kryterium rodzinnym.

W świetle powyższego odmowa sfinansowania studiów podyplomowych z zakresu fizyki powódce jawi się szczególnie jaskrawo jako przejaw dyskryminacji przy dostępie do szkoleń. Należy przypomnieć stronie pozwanej, że na etacie fizyka pracuje emerytowany nauczyciel. Taki pracownik może w każdej chwili skorzystać ze swoich uprawnień i przejść na emeryturę, z czym pozwana winna się liczyć i w odpowiedni sposób przed tym zabezpieczyć pozyskując dodatkowego nauczyciela przedmiotu fizyki. W pozwanej szkole istniała zatem realna potrzeba szkoły skierowania nauczyciela na doksztalcenie z zakresu fizyki. Potwierdzają to zeznania świadków nauczycieli pozwanej szkoły: I. Z., I. B., T. C., A. W., J. W. (1), J. W. (2). A pozostali przesłuchani świadkowie temu nie zaprzeczyli. Takiej potrzeby nie widziała tylko Dyrektor pozwanej szkoły. Polityka kadrowa prowadzona przez pozwaną szkołę w zakresie doksztalania nauczycieli była nieprawidłowa. Nie była ona podyktowana rzeczywistymi potrzebami szkoły w tym zakresie, ale realizacją indywidualnych potrzeb nauczycieli. Dyrektor szkoły winna zaś dbać o to by skromny wszakże budżet szkoły przeznaczony na szkolenia nauczycieli wydatkować właściwie. Potrzeby szkoły winny być priorytetem. Tymczasem pozwana szkoła rozdysponowała budżet celem zaspokojenia partykularnych potrzeb nauczycieli, kierując się przy tym kryterium powinowactwa i koleżeństwa. Nie było bowiem w interesie szkoły dofinansowywanie nauczycielom szkoleń z zakresu bibliotekoznawstwa (1osoba), oligofrenopedagogiki (10 osób) oraz z zakresu wychowania do życia w rodzinie (3 osoby), gdyż specjalistami w tych dziedzinach pozwana szkoła już dysponowała i to w nadmiarze. Pozwana szkoła odmówiła natomiast sfinansowania szkolenia z zakresu fizyki powódce, mimo że pozyskanie nowego nauczyciela uprawnionego do nauczania tego przedmiotu było podyktowane rzeczywistymi potrzebami szkoły. To zatem nie powódka kosztem pracodawcy chciała podnosić swoje kwalifikacje zawodowe, jak zarzuca apelacja, ale to pracodawca kosztem szkoły i innych nauczycieli tj. jak powódka faworyzował w dostępie do szkoleń tą grupę nauczycieli, która należała do kręgu rodziny dyrektor szkoły oraz przychylnych jej kolegów i koleżanek.

Takie zachowanie pozwanej narusza zasady równego traktowania powódki w dostępie do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe określone w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy

W myśl art. 18<sup>3a</sup> § 1 kodeksu pracy **pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie** nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz **dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności** bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn uznanych w wymienionym przepisie za dyskryminujące (art.18<sup>3a</sup>§2 K P). Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 1 art. 18<sup>3a</sup> k.p był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p.), a dyskryminowanie pośrednie – gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami (art. 18<sup>3a</sup> § 4 KP).

Skoro art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. wymienia przykładowo wśród zakazanych kryteriów również zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a § 2 tego artykułu zakazuje dyskryminowania w jakikolwiek sposób, to każde zróżnicowanie pracowników ze względu na wszelkie (jakiegokolwiek) kryteria może być uznane za dyskryminację, jeżeli pracodawca nie udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (tak np. Sąd

Najwyższy w wyrokach: z 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 246; z 12 września 2006 r., I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 2, s. 88 i z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 7, s. 336). Jednak ściśle odczytanie art. 18<sup>3a</sup> k.p. prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo ("w szczególności"), a po drugie ("a także") - bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem "a także bez względu na" pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji ("w szczególności") odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów dowodzi, że chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie o inne cechy (właściwości, przyniosy) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania (art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p. - tak Sąd Najwyższy w wyroku z 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 347). Z tego względu w judykaturze Sądu Najwyższego aktualnie przeważa pogląd, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości, dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Za dyskryminację w zatrudnieniu uważać należy niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według tych negatywnych i zakazanych kryteriów, którego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą oraz pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami ( art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p.).

W sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią że jest lub był traktowany mniej korzystnie od innych pracowników oraz że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.).

Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego: z 4 czerwca 2008 r., II PK 292/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 259; z 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 3, s. 149-152; z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811; z 10 maja 2012 r., II PK 227/11, LEX nr 212057 i powołane w nich orzeczenia).

Oznacza to, że na pracowniku spoczywa obowiązek przedstawienia faktów, z których wynika domniemanie nierównego traktowania, a następnie na pracodawcę zostaje przerzucony ciężar udowodnienia, że nie traktował pracownika gorzej od innych pracowników albo że, traktując go odmiennie od innych, kierował się obiektywnymi i usprawiedliwionymi przyczynami (por. art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.U.UE.L 303 z 2.12.2000, s. 16-22; por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 września 2010 r., I PK 72/10, LEX nr 653657).

Zarzut dyskryminowania pracownika ze względu na niedozwolone kryterium różnicowania jest aktualny do czasu wykazania (udowodnienia) przez pracodawcę, że podejmując kwestionowane działania kierował się obiektywnymi



względami. Jedynie wykazanie obiektywnych przyczyn leżących u podstaw podjętych przez pracodawcę działań, innych niż zabronione przez art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., umożliwi skuteczną obronę przed zarzutem dyskryminacji. W art. 18<sup>3b</sup> § 1 in fine k.p. zostało bowiem wyrażone domniemanie, że jeżeli pracodawca nie udowodni, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi powodami, to różnicowanie takie, z przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., będzie uważane za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, czyli dyskryminację. Podsumowując, jeżeli sytuacja pracownika została zróżnicowana na niekorzyść w stosunku do innych osób zatrudnionych przez pracodawcę, to domniemywa się naruszenie zasady równego traktowania, a na pracodawcę przechodzi ciężar obalenia tego domniemania.

Powódka w toku postępowania uprawdopodobniła, że była mniej korzystnie traktowana w dostępie do szkoleń od innych nauczycieli i że to gorsze traktowanie było spowodowane niedozwoloną przyczyną jaką był brak pokrewieństwa oraz nie należenie do kręgu osób zaprzyjaźnionych z Dyrektorem pozwanej szkoły. Dyrektorem pozwanej szkoły odmówiła powódce dofinansowania studiów podyplomowych z zakresu fizyki, mimo że ukończenie tych studiów leżało w interesie szkoły. Tymczasem nauczyciele należący do kręgu rodziny Dyrektora szkoły (M. S. (2)) i jej bliskich znajomych (T. W. (2)) byli kierowani na szkolenia przez pozwaną szkołę i mieli pokrywane koszty szkoleń, mimo że nie były one szkole potrzebne.

W takiej sytuacji na pozwanego został przerzucony **ciężar udowodnienia**, że różnicując sytuację powódki w zakresie kierowania na szkolenia kierował się obiektywnymi i uzasadnionymi względami. To pozwany powinien był wykazać (udowodnić), że nie dyskryminował powódki, ponieważ albo nie traktował jej w gorszy sposób (traktował ją tak samo jak innych pracowników znajdujących się w podobnej sytuacji tj. nie spokrewnionych z Dyrektorem szkoły i nie należących do kręgu osób z nią zaprzyjaźnionych), albo odmienne jej traktowanie było usprawiedliwione obiektywnymi przyczynami.

Pozwany nie wykazał obiektywnych względów, które uzasadniałyby odmowę dofinansowania szkolenia powódce. Powódka wykazała zeznaniami świadków oraz dokumentami, że zgłosiła pozwanej chęć szkolenia w dziedzinie fizyki, a w interesie szkoły było posiadanie dodatkowego nauczyciela tego przedmiotu. Ustna forma tego zgłoszenia nie dyskwalifikuje tej czynności. W takim wypadku, kierując się potrzebami szkoły, strona pozwana nie tylko winna wyrazić zgodę na szkolenie powódki z zakresu fizyki, ale wręcz skierować ją na to szkolenie, co zgodnie z regulaminem uprawniało powódkę do pokrycia kosztów szkolenia do 100%. Nie skierowanie powódki na studia z fizyki przy zapotrzebowaniu szkoły na dodatkowego nauczyciela fizyki, przy jednoczesnym kierowaniu na szkolenia nie związane z bieżącymi potrzebami szkoły innych nauczycieli, należy uznać za dyskryminujące wobec powódki.

Sąd Rejonowy nie naruszył przepisu § 2 ust 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu w sprawie sposobu podziału środków na wspieranie doskonalenia zawodowego nauczycieli pomiędzy budżety poszczególnych wojewodów, form doskonalenia zawodowego dofinansowywanych ze środków wyodrębnionych w budżetach organów prowadzących szkoły, wojewodów, ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania oraz szczegółowych kryteriów i trybu przyznawania tych środków z dnia 29 marca 2002 r. (Dz.U. Nr 46, poz. 430), gdyż przepis ten w przedmiotowej sprawie w ogóle nie miał zastosowania.

Podstawą zasądzenia przez Sąd Rejonowy na rzecz powódki kwoty pieniężnej nie jest § 2 ust 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu, jak błędnie zarzuca skarżący, ale art. 18<sup>3d</sup> § 1 k.p. Powódka nie żądała zwrotu kosztów dokształcania, ale odszkodowania za nierówne traktowanie w dostępie do szkolenia. W świetle powyższego podnoszona przez apelującego okoliczność nie skierowania przez pracodawcę powódki na studia z fizyki nie jest przeszkodą do przyznania jej odszkodowania. Wręcz przeciwnie jest ona podstawą uwzględnienia powództwa, z uwagi na dyskryminujący charakter takiego postępowania pracodawcy wobec powódki.

Stosownie bowiem do art. 18<sup>3d</sup> § 1 k.p. 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. Odszkodowanie należy się zatem już za sam fakt dyskryminacji w zatrudnieniu

bez względu na to, czy poszkodowany poniósł jakąkolwiek szkodę. Rozmiar poniesionej szkody ma jedynie wpływ na wysokość odszkodowania. Im większy rozmiar szkody tym większe odszkodowanie. Odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania nie może być jednak niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę. I w takiej właśnie minimalnej wysokości Sąd Rejonowy ustalił należne powódce odszkodowanie.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako całkowicie bezzasadną.

Podstawą rozstrzygnięcia o kosztach procesu za pierwszą instancję stanowił przepis art. 98 k.p.c. w zw. z § 6 pkt 3 w zw. z § 12 ustęp 1 pkt 1 i § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U nr 163 poz. 1349).