

Sygn. akt XXI Pa 639/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 stycznia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Monika Sawa (spr.)
Sędziowie:	SO Bożena Rzewuska SO Grażyna Otoła-Pawlica
Protokolant:	sekr. sądowy Monika Sarzyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 stycznia 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa L. Z.

przeciwko Szkole Podstawowej w K.

o odszkodowanie i dodatek motywacyjny

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 4 maja 2016 roku sygn. akt VII P 1563/13

1. uzupełnia komparycję zaskarżonego wyroku w ten sposób, że dodaje roszczenie o dodatek motywacyjny;
2. oddala apelację;
3. zasądza od L. Z. na rzecz Szkoły Podstawowej w K. kwotę 1800 (tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Bożena Rzewuska Monika Sawa Grażyna Otoła-Pawlica

Sygn. akt XXI Pa 639/16

UZASADNIENIE

Pozwem z 25 listopada 2013 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko Szkole Podstawowej w K. powódka L. Z. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej kwoty 3.600 zł tytułem dodatku motywacyjnego za rok szkolny 2012/13 wraz z ustawowymi odsetkami w wysokości 585,96 zł naliczanymi od 1 września 2012 r. do 31 grudnia 2013 r. oraz o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości 15.000 zł z tytułu nierównego traktowania.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W piśmie procesowym z dnia 11 maja 2015 r. (data stempla pocztowego) powódka doprecyzowała, że kwota żądana przez nią tytułem dodatku motywacyjnego dotyczy okresu od 1 września 2012 r. do 31 grudnia 2013 r. (pismo procesowe powódki, k. 382-386)

Pismem z dnia 7 stycznia 2016 r. powódka doprecyzowała, że domaga się odsetek w kwocie 340,20 zł. (pismo procesowe powódki, k. 467-468)

Wyrokiem z 4 maja 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1800 zł.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Na mocy aktu nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela z 1 grudnia 2009 r. L. Z. nadano stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego.

Od 1 września 2010 r. L. Z. została zatrudniona w Zespole Szkolno-Przedszkolnym nr (...) w G. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej.

W okresie od października 2011 r. do czerwca 2012 r. L. Z. miała przyznany dodatek motywacyjny.

Z dniem 1 września 2012 r., w wyniku przejścia zakładu pracy, L. Z. stała się pracownikiem Szkoły Podstawowej w K..

Jednocześnie w dniu 1 września 2012 r. L. Z. zawarła ze Szkołą Podstawową w K. umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której została zatrudniona na stanowisku nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej.

W październiku 2012 r. L. Z. otrzymała nagrodę dyrektora.

Rada Miejska w G. w imieniu organu prowadzącego Szkołę Podstawową w K. przyjęła 25 lutego 2009 r. uchwałę nr 390/2009 w sprawie regulaminu określającego niektóre zasady wynagradzania nauczycieli w placówkach, dla których Gmina G. jest organem prowadzącym. W załączniku do uchwały (Regulamin) ustalono, że dodatek motywacyjny dla nauczyciela przyznaje dyrektor szkoły, a dla dyrektora szkoły – burmistrz. (§ 3 ust. 1). W planach finansowych, w ramach wynagrodzeń osobowych poszczególnych szkół, wyodrębnia się środki w wysokości 3 % na dodatki motywacyjne, 1 % na doraźne zastępstwa. (§ 3 ust. 2). W rozliczeniu rocznym wysokość środków wydatkowanych na dodatki motywacyjne i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli szkół nie może przekroczyć 4 % środków przeznaczonych w planie finansowym na wynagrodzenia osobowe nauczycieli. (§ 3 ust. 3). Środki finansowe na dodatki motywacyjne dla dyrektorów szkół (zespołów) znajdują się w dyspozycji Burmistrza (§ 3 ust. 4). Podstawę do naliczania dodatków motywacyjnych stanowią wynagrodzenia zasadnicze wraz z dodatkiem stażowym oraz dodatkami funkcyjnymi. (§ 3 ust. 5). Dodatek motywacyjny przyznaje się na czas określony, nie krótszy niż 2 miesiące i nie dłuższy niż 6 miesięcy. (§ 3 ust. 6). Dodatek motywacyjny jest uznaniowy i w szczególnie uzasadnionych przypadkach można go podwyższyć lub obniżyć bez konieczności wypowiedzenia (§ 3 ust. 7). Dodatek motywacyjny przyznaje się dla nauczyciela w wysokości od 10 do 25 % wynagrodzenia zasadniczego (§ 3 ust. 8). Dodatek motywacyjny wypłaca się z góry, w terminie wypłaty wynagrodzenia (§ 3 ust. 9). W zależności od jakości pracy, w tym spełnienia ogólnych oraz szczegółowych warunków, o których mowa w rozporządzeniu oraz w § 3 ust. 7 regulaminu może być przyznany dodatek motywacyjny (§ 3 ust. 10). W § 3 ust. 11 określono, co bierze się pod uwagę przy ustalaniu wysokości dodatku motywacyjnego.

Na mocy uchwały z 19 grudnia 2012 r. Rada Miejska w G. zmieniła § 3 ust. 8 w/w Regulaminu, ustalając, iż dodatek motywacyjny dla nauczyciela przyznaje się w wysokości od 10 do 45 % wynagrodzenia zasadniczego.

W Szkole Podstawowej w K. na mocy uchwały rady pedagogicznej z 12 września 2013 r. przyjęty został wewnętrzny Regulamin przyznawania dodatku motywacyjnego.

W pozwanej szkole przy przyznawaniu dodatku motywacyjnego brano było pod uwagę zaangażowanie nauczycieli w pracę, kontakty z rodzicami, uczestnictwo w organizacji imprez dla społeczności szkolnej i klasy prowadzonej przez nauczyciela, umiejętność planowania procesu edukacyjnego, prowadzenie lekcji, metodyka i wartość merytoryczna prowadzonych lekcji, współpraca z zespołem nauczycielskim. Dodatek motywacyjny był przyznawany przez dyrektora szkoły przy wzięciu pod uwagę „całego wachlarza działalności nauczyciela”.

Od roku szkolnego 2013/14 nauczycieli, którym miał być przyznany dodatek motywacyjny typował zespół 5-6 osób.

W okresie od 1 września 2012 r. do 31 grudnia 2013 r. L. Z. nie otrzymała w pozwanej szkole dodatku motywacyjnego.

W okresie od października do grudnia 2012 r. dodatek motywacyjny w pozwanej szkole otrzymywało 6 nauczycieli. W okresie od marca do czerwca 2013 r. dodatek motywacyjny w pozwanej szkole otrzymywało 8 nauczycieli. W okresie od października do grudnia 2013 r. dodatek motywacyjny został przyznany 21 osobom pracującym w pozwanej szkole.

L. Z. prowadziła zajęcia zazwyczaj na siedząco, zwykle z kilkorgiem wybranych uczniów, rzadko wstawała od stolika, lekcje wychowania fizycznego prowadziła w butach na obcasie.

L. Z. nie angażowała się w dodatkowe akcje i projekty organizowane w szkole, nie uczestniczyła w przygotowywaniu imprez towarzyszących otwarciu szkoły oraz w okresie późniejszym.

L. Z. zwróciła się do dyrektora pozwanej szkoły, że rezygnuje z prowadzenia dodatkowych zajęć dydaktycznych, po wypracowaniu przez nią ilości godzin wymaganej art. 42 Karty Nauczyciela.

L. Z. nie interesowała się problemami uczniów ze swojej klasy, większą wiedzę na temat problemów klasy L. Z. mieli inni nauczyciele.

Zgłaszane były uwagi i zastrzeżenia co do metodyki pracy L. Z..

Testy wewnętrzne przeprowadzane w pozwanej szkole wykazały, że poziom klasy L. Z. obniżył się.

L. Z. nie radziła sobie samodzielnie z wypisywaniem świadectw uczniom i korzystała w tym zakresie z pomocy lidera edukacji wczesnoszkolnej.

W roku szkolnym 2012/2013 wicedyrektor A. M. odbyła z L. Z. rozmowę na temat tego, co powódka powinna poprawić w swojej pracy, ale po rozmowie, L. Z. nie wdrożyła do swojej pracy żadnych zaleceń.

Współpraca L. Z. z innymi nauczycielami nie układała się pomyślnie, L. Z. nie potrafiła współpracować z kadrą pedagogiczną szkoły.

L. Z. odmawiała pomocy innym nauczycielom, unikała kontaktów, rozmowy z L. Z. często kończyły się kłótnią.

L. Z. po otrzymaniu informacji, że nie przyznano jej dodatku motywacyjnego odmówiła pomocy przy organizacji dekoracji na święto z okazji dnia zdrowia. Nieporozumienia L. Z. z innymi nauczycielami dotyczyły jej syna, z którym inni nauczyciele mieli problemy wychowawcze.

Podczas zebrań grona nauczycieli L. Z. w sposób nieuzasadniony kwestionowała kompetencje dyrektora szkoły. L. Z. negatywnie wyrażała się o pracownikach szkoły i o dyrektorze. Na potrzebę poprawy atmosfery współpracy zwracano L. Z. uwagę podczas posiedzeń rady pedagogicznej. L. Z. nie przejawiała chęci współpracy.

Rodzice uczniów zgłaszali skargi i zastrzeżenia do pracy L. Z.. Rodzice byłych uczniów L. Z. zgłaszali, że klasa L. Z. nie była zintegrowana, L. Z. nie interesowała się problemami uczniów. Zdarzały się przypadki przenoszenia uczniów do innej szkoły, gdyż byli oni niezadowoleni z wojskowego rygoru wprowadzonego przez L. Z..

W dniu 8 kwietnia 2013 r. L. Z. została udzielona ustna nagana za niedopełnienie obowiązku wysłania zewnętrznych testów (...), które zdawała jej klasa. Uniemożliwiło to dokonanie oceny postępów jej klasy na tle innych klas w szkole.

Pismem datowanym na dzień 10 czerwca 2013 r. L. Z. zwróciła się do pracodawcy o pisemne uzasadnienie, z jakiego powodu w roku szkolnym 2012/13 nie otrzymała dodatku motywacyjnego.

L. Z. wbrew, ustaleniom poczynionym na radzie pedagogicznej, odmówiła objęcia klasy zerowej od początku roku 2013/14.

Pismem z dnia 1 lipca 2013 r. L. Z. skierowała do dyrektora pozwanej szkoły wniosek o wypłacenie jej odsetek od zaległego, niewypłaconego dodatku motywacyjnego od 1 września 2012 r. oraz poinformowała, że jeżeli od 1 sierpnia 2013 r. nie otrzyma zaległych kwot dodatku motywacyjnego, to wystąpi na drogę sądową.

W piśmie datowanym na dzień 1 października 2013 r. skierowanym do L. Z., dyrektor pozwanej szkoły wskazała, że nie miała możliwości wypłacenia L. Z. dodatku motywacyjnego „w związku z brakiem wystarczających możliwości finansowych”. Poinformowała, że zaproponowała Fundacji (...) by L. Z. była jedną z dwóch osób uczestniczących w projektach przygotowanych przez Fundację by zdobyć środki na zajęcia dodatkowe w szkole.

W dniu 9 października 2013 r. członkowie rady pedagogicznej i pracownicy pozwanej szkoły podpisali pismo, w którym wskazano, że L. Z. stwarza klimat wzajemnej podejrzliwości i oskarżeń poprzez m.in. wypytywanie kolegów z pracy o przyznanie im dodatku motywacyjnego, podważanie autorytetu nauczyciela w obecności uczniów, podważanie kompetencji i umiejętności dyrektorów, przebywanie w sali lekcyjnej podczas zajęć prowadzonych przez innych nauczycieli bez ich zgody, wpływanie na innych uczniów by wstawiali się jako sprzymierzeńcy jej syna przeciwko innemu nauczycielowi, publiczne wyrażanie zdania na temat otrzymania przez jej męża pozwolenia na posiadanie broni.

W piśmie doręczonym L. Z. w dniu 10 października 2013 r. burmistrz G. wskazał, że liczba nauczycieli, którym przyznawane są dodatki motywacyjne uzależniona jest od wysokości środków przeznaczonych w planie finansowym szkoły na wynagrodzenia nauczycieli przy uwzględnieniu zasad wynikających z regulaminu wynagradzania nauczycieli.

Pismem z 11 października 2013 r. skierowanym do dyrektora Biura (...), dyrekcja pozwanej szkoły zgłosiła, że jest systematycznie nękana przez nauczycielkę L. Z..

W dniach 2, 9 i 23 października 2013 r. w pozwanej szkole Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę, w ramach której stwierdzono na podstawie anonimowych ankiet przeprowadzonych wśród 36 pracowników, że 18 pracowników wskazało jako mobbera innego pracownika wraz z opisem stosowanych przez niego zachowań, w tym 6 osób podało nazwisko L. Z. jako mobbera.

Pismem z dnia 25 października 2013 r. L. Z. została poinformowana przez dyrektora pozwanej szkoły o zakazie przebywania w szkole w dni wolne od zajęć edukacyjnych bez uprzedniego uzyskania zgody dyrektora szkoły pod rygorem wszczęcia w tym zakresie postępowania dyscyplinarnego.

W dniu 30 października 2013 r. pracodawca nałożył na L. Z. karę upomnienia z powodu przewinienia popełnionego w dniu 10-11 października 2013 r. polegającego na nieetycznym zachowaniu, złamaniu tajemnicy rady pedagogicznej, która odbyła się w dniu 10 października 2013 r. poprzez przekazanie informacji współmałżonkowi.

W dniu 12 listopada 2013 r. pracodawca nałożył na L. Z. karę upomnienia z powodu przewinienia popełnionego w dniu 29 października 2013 r. polegającego na zwołaniu nadzwyczajnego zebrania ogółu rodziców, nieprzewidzianego w rocznym harmonogramie współpracy.

W piśmie datowanym na dzień 11 marca 2014 r. członkowie rady pedagogicznej wskazali, że są zaniepokojeni atmosferą, jaka wytworzyła się wokół szkoły pod wpływem nieetycznych działań L. Z., która dopuściła się pomówień, insynuacji i nieprawdziwych oskarżeń odnośnie pracy dyrekcji szkoły i pracy innych nauczycieli.

W dniu 28 marca 2014 r. L. Z. została wystawiona negatywna ocena pracy.

W dniu 10 kwietnia 2014 r. trójka klasowa rodziców klasy prowadzonej przez L. Z. podpisała pismo, w którym stwierdzono, że praca L. Z. została oceniona bardzo wysoko, a rodzice nie dostrzegli uchybień i zaniedbań w pracy L. Z..

W dniu 10 kwietnia 2014 r. L. Z. wniosła odwołanie od ustalonej przez dyrektora Szkoły Podstawowej w K. oceny jej pracy.

W piśmie datowanym na dzień 23 kwietnia 2014 r. podpisanym przez rodziców uczniów L. Z., wskazano na zaangażowanie L. Z. w pracę dydaktyczną i wychowawczą oraz zakwestionowano ocenę pracy L. Z. dokonaną przez dyrekcję szkoły.

Sytuacja na posiedzeniu rady rodziców poprzedzającym posiedzenie zespołu oceniającego kuratorium w przedmiocie oceny pracy L. Z. była nerwowa. Część rodziców nieuczestniczących wcześniej w radzie rodziców uzurpowała sobie prawo do bycia przedstawicielem rady rodziców na posiedzeniu komisji kuratorium oświaty dokonującej oceny pracy L. Z.. Podczas posiedzenia zespołu oceniającego powołanego przez kuratora oświaty stanowisko rodziców zaprezentowała H. K.. H. K. przedstawiła podczas posiedzenia komisji kuratorium pozytywną ocenę pracy L. Z., która wynikała z dokumentu podpisanego przez rodziców uczniów z klasy prowadzonej przez powódkę. H. K. nie zostało uprzednio przedstawione żadne stanowisko rady rodziców dotyczące oceny pracy L. Z..

Zespół oceniający powołany na mocy zarządzenia nr 27 (...) Kuratora Oświaty z dnia 9 maja 2014 r. ustalił nową ocenę pracy L. Z.: ocena dobra. O zmianie z negatywnej na dobrą oceny pracy L. Z. przez kuratorium oświaty przesądziło tajne głosowanie zespołu, w skład którego oprócz przewodniczącego wchodził przedstawiciel rady pedagogicznej, przedstawiciel rady rodziców, doradca metodyczny i przedstawiciel (...). Z posiedzenia komisji został sporządzony protokół obejmujący jedynie kwestie proceduralne. B. M. (2) nie została wysłuchana podczas posiedzenia zespołu.

Wynagrodzenie L. Z. liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 4.599,76 zł brutto miesięcznie.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, w tym w aktach osobowych powódki, na podstawie zeznań świadków: K. D. (k. 314-315); J. O. (k. 315-317); M. N. (k. 317-318); A. M. (k. 375-376); P. C. (k. 376-377); B. M. (2)-zur (k. 440-441); H. K. (k. 460); I. M. (k. 462); J. K. (k. 463) oraz na podstawie przesłuchania K. G. przesłuchanej w imieniu strony pozwanej (k. 473-476).

Sąd Rejonowy nie uznał za wiarygodny dowodu z dokumentu „arkusz analizy pracy własnej” (k. 6-12), w którym powódka wypunktowała swoje osiągnięcia i sukcesy oraz obszary swojej aktywności i zaangażowania, gdyż wiarygodność tego dokumentu została zakwestionowana przez dyrektor pozwanej szkoły, która zeznała podczas przesłuchania, że powódka nie uwzględniła na arkuszu jej uwag i zastrzeżeń.

W zakresie ustaleń co do przebiegu pracy powódki Sąd Rejonowy nie oparł się na dokumentach w postaci oceny pracy nauczyciela (k. 303) oraz pisma rodziców (k. 305). Okoliczności wskazane w tych pismach pozostawały bowiem w sprzeczności w pozostałym materiale dowodowym. W ocenie tego Sądu, wątpliwości budziło również rzeczywiste autorstwo tych dokumentów, niemniej jednak Sąd uznał, że podpisy pod nim złożone były autentyczne.

Sąd pierwszej instancji dał wiarę świadkom K. D., J. O., M. N., A. M., P. C., B. M. (2), I. M., J. K. oceniając je jako były spójne i korelujące z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd Rejonowy odmówił wiary zeznaniom świadka E. K. (k. 340-341), jako pozostającym w sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków oraz przesłuchaniem w charakterze pozwanej K. G., w oparciu o które Sąd poczynił ustalenia faktyczne w sprawie.

Sąd pierwszej instancji odmówił wiary zeznaniom świadka K. K. (k. 341). Wskazano, że zeznania świadka nie były wiarygodne, gdyż pozostawały w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, nie znajdowały potwierdzenia w zeznaniach świadków uznanych przez Sąd za wiarygodne. Sąd Rejonowy miał na uwadze również to, że w okresie spornym świadek przebywała na licznych zwolnieniach lekarskich (k. 364), co nie mogło pozostać bez wpływu na znajomość przez świadka rzeczywistej sytuacji w pozwanej szkole w zakresie istotnym w niniejszej sprawie.

Sąd Rejonowy dał wiarę co do zasady zeznaniom świadka H. K. (k. 460). Świadek H. K. zeznała że podczas posiedzenia komisji kuratorium, na której reprezentowała radę rodziców przedstawiła pozytywną ocenę pracy powódki, która wynikała z dokumentu podpisanego przez rodziców uczniów z klasy prowadzonej przez po-wódkę. Zeznała jednocześnie, że nie zostało jej przedstawione stanowisko rady rodziców dotyczące oceny pracy powódki.

Sąd dał wiarę co do zasady przesłuchaniu K. G. (k. 473-476) przesłuchanej w charakterze strony pozwanej. Zeznania przesłuchiwanej znajdowały co do zasady pokrycie w pozostałym materiale dowodowym, były spójne i logiczne, wobec czego Sąd uznał je za wiarygodne.

Sąd pierwszej instancji pominął jako nieprzydatne zeznania świadka M. Ł. (k. 461). Wskazano, że świadek zeznał, że ocena pracy powódki nie była taka jak być powinna, co wynikało z dokumentacji. Zmiana oceny pracy powódki przez zespół oceniający została poprzedzona dyskusją. Świadek zeznał jednocześnie, że nie pamięta na podstawie jakiej dokumentacji komisja zmieniła ocenę pracy powódki i że nie pamięta, czego dotyczyła dyskusja, co skutkowało uznaniem przez Sąd Rejonowy jego zeznań za nieprzydatne w sprawie.

Zeznania świadka A. B. (k. 461) Sąd Rejonowy ocenił jako nieprzydatne w sprawie, albowiem świadek przyznał, że nie pamięta, co zaważyło na zmianie oceny pracy powódki przez komisję powołaną przez kuratorium oświaty.

Sąd pierwszej instancji odmówił wiary przesłuchaniu powódki L. Z. (k. 471-473). Sąd ten miał na uwadze, że powódka była bezpośrednio zainteresowana wynikiem niniejszego postępowania, w związku z czym jej zeznania pozbawione były obiektywizmu. Zaznaczono, że zeznania powódki pozostawały w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie. Nie znalazły potwierdzenia zeznania powódki co do tego, że do jej pracy nie było zastrzeżeń, zaś dyrektor pozwanej szkoły oceniała pracę powódki jako „wzorcową”. Wskazano, że nie znalazło również potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy to, że wobec powódki „odbywały się akty mobbingu poprzez nierówne traktowanie, ostracyzm i szereg działań pani dyrektor”. Sąd Rejonowy wskazał, że z jego ustaleń wynikało bowiem, że to powódka zachowywała się w sposób niedopuszczalny względem dyrekcji szkoły i innych nauczycieli, zaś do jej pracy zgłaszane były wyżej opisane uwagi i zastrzeżenia.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo podlegało oddaleniu.

Na wstępie rozważań prawnych Sąd Rejonowy przywołał treść kilku artykułów mających zastosowanie w niniejszej sprawie.

Wskazano między innymi, że zgodnie z art. 30 ust. 1 Karty Nauczyciela wynagrodzenie nauczycieli, z zastrzeżeniem art. 32, składa się z: wynagrodzenia zasadniczego; dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy; wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw; nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, z wyłączeniem świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i dodatków socjalnych określonych w art. 54.

Zaznaczono, że stosownie do ust. 2 powołanego artykułu wysokość wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela uzależniona jest od stopnia awansu zawodowego, posiadanych kwalifikacji oraz wymiaru zajęć obowiązkowych, a

wysokość dodatków odpowiednio od okresu zatrudnienia, jakości świadczonej pracy i wykonywania dodatkowych zadań lub zajęć, powierzonego stanowiska lub sprawowanej funkcji oraz trudnych lub uciążliwych warunków pracy.

Wskazano, że w wykonaniu delegacji ustawowej określonej w art. 30 ust. 5 pkt 3) Minister Edukacji Narodowej i Sportu wydał w dniu 31 stycznia 2005 roku Rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy. Na podstawie § 6 powołanego rozporządzenia do ogólnych warunków przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego należą: osiągnięcia w realizowanym procesie dydaktycznym; osiągnięcia wychowawczo-opiekuńcze; wprowadzanie innowacji pedagogicznych, skutkujących efektami w procesie kształcenia i wychowania; zaangażowanie w realizację czynności i zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela; szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem; realizowanie w szkole zadań edukacyjnych, wynikających z przyjętych przez organ prowadzący priorytetów w realizowanej lokalnej polityce oświatowej.

Podkreślono, że kwestia warunków i zasad przyznawania dodatku motywacyjnego, w zakresie w jakim określa to art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela, podlega uregulowaniu wyłącznie w drodze aktu prawnego wydanego przez organ prowadzący daną szkołę. Wskazana materia została bowiem wyraźnie zastrzeżona przez ustawę do uregulowania w regulaminie stanowiącym akt prawa miejscowego wydany przez organ stanowiący jednostki samorządu terytorialnego – organu prowadzącego szkołę.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy zważył, że żadnej mocy wiążącej w obszarze wskazanej materii nie ma Załącznik nr 5 do Regulaminu Szkoły - Regulamin przyznawania dodatku motywacyjnego w Szkole Podstawowej w K. (k. 20). Regulamin ten stanowi bowiem jedynie akt wewnętrzny, w którym szkoła, jako pracodawca, nie ma prawa uregulować wskazanej materii. Zaznaczono, że określenie szczegółowych warunków przyznawania dodatku motywacyjnego stanowi obowiązek organu prowadzącego szkołę, a nie jedynie jego uprawnienie, o czym świadczy użycie przez ustawodawcę sformułowania „organ określa” – nie zaś „organ może określić”. Dodatek motywacyjny stanowi składnik wynagrodzenia nauczyciela, z tym, że przesłanki nabycia prawa do tego składnika wynagrodzenia wynikać mają z regulaminu uchwalonego przez organ prowadzący szkołę. Ustawa nakłada na organ prowadzący szkołę obowiązek określenia stawek oraz szczegółowych warunków przyznawania dodatku motywacyjnego. Wskazano, że z regulacji przyjętych przez organ prowadzący szkołę mają zatem jasno wynikać zarówno przesłanki nabycia prawa do tego składnika wynagrodzenia, jak też jego konkretnie określona wysokość odpowiadająca spełnieniu poszczególnych warunków (zob. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we W. z dnia 18 czerwca 2008 roku, IV SA/Wr 169/08; por. też wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w G. z dnia 19 sierpnia 2009 r., (...) SA/Go 439/09; wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w G. z dnia 31 sierpnia 2010 roku, (...) SA/GI 143/10). Unormowania przyjęte przez organ prowadzący szkołę stanowiąc mają rozwinięcie ogólnych warunków przyznawania dodatku motywacyjnego, które zostały określone na poziomie Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu. Regulamin powinien precyzyjnie określać kryteria wpływające na wysokość dodatku motywacyjnego dla nauczycieli, wprowadzając np. wartość punktową dla każdego kryterium, a następnie przewidując określoną kwotę dodatku za konkretną ilość punktów (tak M. H., D. motywacyjny nauczycieli w okresie wakacyjnym, Lex/el.).

W ocenie Sądu Rejonowego nie było uzasadnione stanowisko jakoby przesłanki nabycia prawa do dodatku motywacyjnego można było określać na podstawie samego w/w Rozporządzenia. Zaznaczono, że rozporządzenie to określa jedynie ogólne warunki przyznawania dodatku motywacyjnego, które mają zostać dookreślone w regulaminie przyjętym przez organ prowadzący szkołę. Przede wszystkim zaś powołane Rozporządzenie nie określa wysokości przedmiotowego świadczenia. Nie można zatem, w ocenie tego Sądu, z pominięciem aktu normatywnego w postaci regulaminu organu prowadzącego szkołę konstruować roszczenia o dodatek motywacyjny. Wskazano, że przedmiotowy regulamin ma bowiem określić zarówno przesłanki nabycia prawa do dodatku motywacyjnego, jak też powiązać fakt spełnienia konkretnych, precyzyjnie oznaczonych przesłanek z prawem nauczyciela do dodatku motywacyjnego w oznaczonej wysokości.

Sąd Rejonowy wskazał, że nie jest zatem prawidłowe przyjmowanie, że w oparciu o ogólne warunki sformułowane w w/w Rozporządzeniu stwierdzić można, czy pracownik nabył prawo do dodatku motywacyjnego. Przy przyjęciu takiej wykładni trzeba byłoby dokonywać próby weryfikacji spełnienia przez pracownika ogólnych warunków określonych w § 6 w/w Rozporządzenia, które mają charakter nieskonkretyzowany, niedookreślony, co w konsekwencji prowadziłoby do znacznych trudności w dokonaniu takowej oceny. W efekcie, w przypadku zakwestionowania przez pracownika decyzji pracodawcy o nieprzyznaniu mu dodatku motywacyjnego, ocena czy pracownik spełnił warunki nabycia prawa do tego dodatku, zostałaby przerzucona na Sąd, który miałby dokonać tego z pominięciem postanowień zawartych w akcie organu prowadzącego szkołę, a zatem z pominięciem normy wyrażonej w art. 30 ust. 6 KN. Taka wykładnia budzi, w ocenie Sądu Rejonowego, znaczne wątpliwości pod względem realizacji zasady równego traktowania nauczycieli. Byłaby bowiem sprzeczna ze wskazaną zasadą dwutorowości warunków przyznawania dodatku motywacyjnego. Nieprawidłowe byłoby bowiem zdaniem Sądu Rejonowego przyznawanie niektórym nauczycielom dodatku motywacyjnego w oparciu o spełnienie jednego/niektórych punktów z cytowanego wyżej katalogu zawartego w Rozporządzeniu, podczas gdy innym nauczycielom przyznawano by przedmiotowy dodatek w oparciu o postanowienia regulaminu organu prowadzącego szkołę. Sąd Rejonowy zaznaczył, że budziłaby wątpliwości również sytuacja, w której dodatek motywacyjny - z jednej strony - przyjąłby charakter świadczenia uznaniowego, tj. przyznawany byłby nauczycielom wytypowanym jako najbardziej zaangażowani w pracę, podejmujący się realizacji dodatkowych zadań - z drugiej zaś strony - inni nauczyciele formułowałiby roszczenie o to świadczenie na podstawie spełnienia jednego/kilku bądź nawet wszystkich ogólnych warunków określonych w Rozporządzeniu. Takie sytuacje zostają zaś wykluczone przy przyjęciu, że dodatek motywacyjny ma charakter składnika roszczeniowego, lecz konkretne przesłanki warunkujące jego nabycie wraz z określeniem wysokości powiązanej ze spełnieniem poszczególnych warunków - zgodnie z art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela - zostają oznaczone na poziomie regulaminu przyjętego przez organ prowadzący szkołę.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że w wykonaniu dyspozycji art. 30 ust. 6 KN Rada Miejska w G. w imieniu organu prowadzącego Szkołę Podstawową w K. podjęła w dniu 25 lutego 2009 r. Uchwałę nr 390/2009, w której uregulowana została kwestia przyznawania dodatku motywacyjnego w pozwanej szkole. Regulacje tego Regulaminu budziły jednak wątpliwości Sądu Rejonowego z punktu widzenia prawidłowości wykonania przez organ prowadzący pozwaną szkołę dyspozycji art. 30 ust. 6 KN. Zaznaczono, że wskazany regulamin nie zawiera bowiem skonkretyzowanych, dookreślonych podlegających weryfikacji przesłanek, które nauczyciel musi spełnić, aby otrzymać dodatek motywacyjny. W § 3 ust. 7 Regulaminu wskazano, że dodatek motywacyjny jest uznaniowy i w szczególnie uzasadnionych przypadkach można go podwyższyć lub obniżyć bez konieczności wypowiedzenia. W § 3 ust. 10 wskazano zaś, że w zależności od jakości pracy, w tym spełnienia ogólnych oraz szczegółowych warunków, o których mowa w rozporządzeniu oraz w § 3 ust. 7 regulaminu może być przyznany dodatek motywacyjny. W ust. 11 powołanego paragrafu wskazano natomiast jedynie czynniki brane pod uwagę przy ustalaniu wysokości dodatku motywacyjnego. Sąd Rejonowy podkreślił, że nadanie w regulaminie dodatkowi motywacyjnemu charakteru uznaniowego bez oznaczenia szczegółowych przesłanek, które nauczyciel powinien spełnić by nabyć prawo do tego składnika stanowi nieprawidłowe wykonanie dyspozycji art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela (por. Rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody (...) z dnia 22 maja 2009 r., NK.II. (...). (...) -79/09; Rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody (...) z dnia 23 września 2009 r., PN.II. (...)(...)

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko wyrażone w orzecznictwie, zgodnie z którym z regulaminu uchwalonego przez organ prowadzący szkołę musi wynikać wyraźnie wysokość dodatku motywacyjnego tak, aby zarówno nauczyciel jak i organ przyznający ten dodatek wiedzieli jaka jest jego wysokość, bowiem stanowi on składnik wynagrodzenia. Sama forma określenia wysokości stawki dodatku zależy od organu uchwalodawczego - może to być wysokość kwotowa, procent od wynagrodzenia zasadniczego, przedział określający dodatek w wysokości od - do, czy też uzależnienie przyznania dodatku od poszczególnych okoliczności związanych z uzyskaniem do niego prawa. Nie mniej jednak zawsze musi to być stawka dodatku dokładnie określona stanowiąca o wysokości wynagrodzenia nauczyciela (zob. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w G. z dnia 19 sierpnia 2009 r., (...) SA/Go 439/09; wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w G. z dnia 31 sierpnia 2010 roku, (...) SA/GI 143/10).

Ponadto podzielono stanowisko, że uzależnienie wypłaty dodatku motywacyjnego stanowiącego ustawowy składnik wynagrodzenia nauczyciela, od posiadanych przez gminę środków finansowych jest sprzeczne z art. 30 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela (tak Rozstrzygnięcie Nadzorcze Wojewody (...) z dnia 31 października 2000 r., PR (...)).

Sąd Rejonowy ocenił, że w niniejszej sprawie, organ prowadzący szkołę nie wykonał w sposób prawidłowy dyspozycji art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela, tj. nie określił w regulaminie w sposób precyzyjny przesłanek nabywania przez nauczycieli prawa do dodatku motywacyjnego. Zaznaczono jednak, że zakwestionowanie uchwały zawierającej przedmiotowy regulamin możliwe jest jedynie w postępowaniu przed sądem administracyjnym, nie zaś przed sądem pracy. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że nie miał możliwości weryfikacji spełnienia przez powódkę przesłanek nabycia prawa do dodatku motywacyjnego, albowiem te nie zostały określone w regulaminie uchwalonym przez radę miasta. Zaznaczono, że jak wyżej wskazano, nie jest zaś dopuszczalne budowanie roszczenia o dodatek motywacyjny w oparciu o niedookreślone ogólne warunki przewidziane w § 6 powołanego wyżej Rozporządzenia. Z tego względu wytoczone w niniejszej sprawie powództwo o dodatek motywacyjny podlegało oddaleniu.

Niezależnie od powyższego Sąd Rejonowy wskazał, że powódka w pozwie powołując się na regulamin rady miasta stwierdziła, że dodatek motywacyjny ma charakter uznaniowy. Gdyby uznać taką wykładnię za prawidłową, należałoby stwierdzić, że dyrektor szkoły miał możliwość przyznawania przedmiotowego dodatku według swego uznania oceniając stopień zaangażowania nauczycieli w pracę i jakość ich pracy, a także biorąc pod uwagę ogólne warunki przyznawania dodatku motywacyjnego określone w Rozporządzeniu. Sąd pierwszej instancji podkreślił jednak, że ogólność i znaczny stopień niedookreślenia warunków zawartych w § 6 Rozporządzenia oznacza de facto, że decyzja czy nauczycielowi przysługuje wskazany dodatek motywacyjny ma ze swej istoty charakter uznaniowy. W ocenie tego Sądu z powołanego paragrafu wynika, że należałoby stwierdzić czy dany nauczyciel ma „osiągnięcia” dydaktyczne, wychowawczo-opiekuńcze, czy wprowadził „innowacje pedagogiczne”, jego „zaangażowanie” w realizację dodatkowych zajęć i czynności, „szczególną efektywność” w wypełnianiu zadań i obowiązków, czy realizuje zadania edukacyjne wynikające z „priorytetów przyjętych przez organ prowadzący szkołę w realizowanej lokalnej polityce oświatowej”. Wskazano, że przywołane sformułowania są na tyle niedookreślone, że decyzja o przyznaniu dodatku motywacyjnego z odwołaniem się do nich zawsze mieć będzie charakter uznaniowy. To dyrektor ocenia bowiem czy dany nauczyciel miał rzeczywiste „osiągnięcia” w rozumieniu tego przepisu, czy rzeczywiście był „szczególnie efektywny” w wypełnianiu swoich zadań, czy wprowadził jakąś „innowację”, czy rzeczywiście był „zaangażowany” w realizację dodatkowych zajęć i czynności. Podkreślono, że aby możliwe było kreowanie roszczenia o dodatek motywacyjny, regulamin organu prowadzącego szkołę musi zawierać doprecyzowanie przywołanych ogólnych warunków, tak by wynikały z niego jasne, konkretne przesłanki, które nauczyciel musi spełnić, by nabyć prawo do tego składnika.

Na podstawie zeznań świadków J. O., B. M. (2) potwierdzonych zeznaniami świadka A. M., potwierdzających przesłuchanie dyrektora szkoły K. G. oraz potwierdzających co do zasady uregulowania zawarte w regulaminie rady miasta i w wewnętrznym regulaminie szkoły Sąd Rejonowy ustalił, że dodatek motywacyjny w pozwanej szkole został ukształtowany jako świadczenie uznaniowe. Z zeznań świadka B. M. (2) wynikało, że przy przyznawaniu dodatku motywacyjnego brano było pod uwagę zaangażowanie nauczycieli w pracę, kontakty z rodzicami, umiejętność organizacji imprez dla całej społeczności szkolnej i swojej klasy, umiejętność planowania procesu edukacyjnego, prowadzenie lekcji, metodyka i wartość merytoryczna prowadzonych lekcji, współpraca z zespołem nauczycielskim. Zaznaczono, że świadek J. O. zeznała zaś, że w pozwanej szkole dodatek motywacyjny był przyznawany przez dyrektora szkoły przy wzięciu pod uwagę „całego wachlarza działalności nauczyciela”.

Sąd Rejonowy wskazał, że z jego ustaleń faktycznych wynikało, że powódka nie angażowała się w dodatkowe akcje i projekty organizowane w szkole, nie uczestniczyła w przygotowywaniu imprez takich jak towarzyszących otwarciu szkoły oraz w okresie późniejszym. Praca powódki ograniczała się do realizacji podstawy programowej. Zaznaczono, że zgodnie z zeznaniami świadka A. M. (wicedyrektora pozwanej szkoły) powódka zajęcia prowadziła zazwyczaj na siedząco, zwykle z kilkorgiem wybranych uczniów, rzadko wstawała od stolika, lekcje wychowania fizycznego prowadziła zaś w butach na obcasie. Z zeznań świadka wynikało, zaś że świadek odbyła z powódką rozmowę na

temat tego, co powódka powinna poprawić w swojej pracy, ale rozmowa ta nie przyniosła pozytywnego efektu. Przełożony miał zastrzeżenia do pracy powódki. Jedno z poważniejszych zastrzeżeń, w wyniku którego powódka została ukarana dyscyplinarnie, było związane z niedopełnieniem przez powódkę w marcu 2013 roku obowiązku wysłania zewnętrznych testów (...) przeprowadzonych w jej klasie, co uniemożliwiło dokonanie oceny postępów jej klasy na tle innych klas w szkole. Ponadto z zeznań świadka K. D. wynikało, że powódka nie zajmowała się w sposób należyty problemami swojej klasy, większą wiedzę na temat problemów klasy powódki mieli inni nauczyciele. Świadek J. O. zeznała natomiast, że z testów wewnętrznych pod koniec roku 2012/2013 wynikało, że poziom klasy powódki zaniżył się. Wśród zastrzeżeń do pracy powódki było również to, że powódka nie radziła sobie samodzielnie z wypisywaniem świadectw uczniom i korzystała z pomocy lidera edukacji wczesnoszkolnej.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że współpraca powódki z innymi nauczycielami nie układała się pomyślnie, powódka nie potrafiła współpracować z kadrami pedagogicznymi szkoły, odmawiała pomocy innym nauczycielom, unikała kontaktów, rozmowy z powódką często kończyły się kłótnią. Jak zeznała świadek J. O. powódka po otrzymaniu informacji, że nie przyznano jej dodatku motywacyjnego odmówiła pomocy przy organizacji dekoracji na święto z okazji dnia zdrowia. Podczas zebrania grona nauczycieli powódka w sposób nieuzasadniony kwestionowała kompetencje dyrektora szkoły. Powódka negatywnie wyrażała się o pracownikach szkoły i dyrektorze. Ponadto została ukarana dyscyplinarnie za ujawnienie informacji z posiedzenia rady pedagogicznej, za zwoływania zebrania z rodzicami bez wymaganego ustalenia tego z dyrektorem szkoły oraz za nieuzasadnione przebywanie w szkole w dniach niebędących dniami pracy. Na potrzebę poprawy atmosfery współpracy zwracano powódce uwagę podczas posiedzeń rady pedagogicznej. Wśród zastrzeżeń zgłaszanych w stosunku do powódki było też to, że powódka wbrew ustaleniom poczynionym na radzie pedagogicznej, odmówiła objęcia klasy zerowej.

Sąd Rejonowy wskazał, że co prawda powódka w arkuszu analizy pracy własnej wypunktowała swoje osiągnięcia i sukcesy oraz obszary swojej aktywności i zaangażowania, jednakże wiarygodność tego dokumentu została podważona przez dyrektora pozwanej szkoły, która wskazała, że kwestionuje arkusz sporządzony przez powódkę. Dyrektor szkoły zeznała podczas przesłuchania, że powódka nie uwzględniła na arkuszu jej uwag i zastrzeżeń. W związku z tym dokument ten nie został uznany przez Sąd pierwszej instancji za wiarygodny.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że z ustaleń poczynionych przez niego wynikało, że powódce nie przyznano dodatku motywacyjnego, gdyż jej praca ograniczała się do realizacji podstawy programowej, powódka niczym się nie wyróżniała, nie brała udziału w dodatkowych akcjach czy projektach organizowanych w szkole. Wskazano, że dodatek motywacyjny był przyznawany co do zasady jedynie kilku spośród 28 nauczycieli zatrudnionych w szkole z uwagi na ograniczoną ilość środków. O przyznaniu dodatku motywacyjnego decydowało szczególne zaangażowanie w działalność i pracę szkoły, udział w organizacji imprez i uroczystości szkolnych, pomoc przy tworzeniu dokumentacji nowoutworzonej szkoły, aktywność w zespołach powołanych w szkole. Powódka nie wykazała się taką aktywnością. Podejmując się prowadzenia dodatkowych zajęć, zrezygnowała po wyrobieniu wymaganej przepisami ilości godzin podczas gdy inni nauczyciele realizowali zajęcia tego rodzaju ponad obowiązujący ich wymiar godzin. Podniesienie aktywności polegającej na organizacji wycieczek szkolnych przez powódkę było chwilowe, wiązało się z dokonywaniem oceny pracy powódki.

Sąd Rejonowy wskazał, że w piśmie datowanym na dzień 1 października 2013 r. dyrektor szkoły wskazała wprawdzie, że przyczyną nieprzyznania powódce dodatku motywacyjnego był brak środków finansowych, jednakże postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie wykazało, że odmowa powódce przyznania przedmiotowego świadczenia była związana z zastrzeżeniami do pracy powódki oraz wynikała z merytorycznej oceny tej pracy.

Sąd pierwszej instancji miał również na uwadze, że negatywna ocena pracy powódki wprawdzie została zmieniona przez zespół kuratorium oświaty, jednakże świadkowie przesłuchani w niniejszej sprawie nie potrafili w sposób przekonujący wyjaśnić na czym oparła się komisja przy zmianie oceny pracy powódki. Z ustaleń Sądu wynikało, że zmiana oceny pracy powódki na dobrą wynikała z pozytywnej oceny przedstawionej przez rodziców uczniów dzieci, które uczyła powódka. Sąd ten miał jednak na względzie, że sposób przedstawienia stanowiska rodziców na posiedzeniu zespołu rozpatrującego odwołanie powódki budził znaczne wątpliwości co do tego, czy było to rzeczywiste

stanowisko wszystkich zainteresowanych rodziców, czy de facto – stanowisko jedynie przedstawicielki reprezentującej radę rodziców, co wynikało z zeznań świadka J. K.. Wątpliwości co do rzetelności weryfikacji oceny pracy powódki wynikały również z zeznań świadka B. M. (3), która zeznała, że podczas posiedzenia komisji w przedmiocie weryfikacji oceny powódki nie została wysłuchana. Z zeznań świadka A. M. oraz dyrektor szkoły wynikało natomiast, że rodzice uczniów zgłaszali skargi i zastrzeżenia do pracy powódki. Rodzice byłych uczniów powódki zgłaszali, że klasa powódki nie była zintegrowana, powódka nie interesowała się problemami uczniów, zdarzały się przypadki przenoszenia uczniów do innej szkoły, gdyż byli oni niezadowoleni z wojskowego rygoru wprowadzonego przez powódkę.

Biorąc pod uwagę ogół powołanych wyżej okoliczności, w ocenie Sądu Rejonowego powódka nie spełniła ogólnych warunków przyznawania dodatku motywacyjnego przewidzianych w § 6 Rozporządzenia, choć jak wyżej wskazano warunki te mają niedookreślony charakter, a stwierdzenie ich spełnienia ma charakter w znacznym stopniu uznaniowy. W związku z tym jeszcze raz podkreślono, że oddalenie powództwa w zakresie roszczenia o dodatek motywacyjny wynikało przede wszystkim z tego, że w stanie faktycznym niniejszej sprawy organ prowadzący pozwaną szkołę nie określił prawidłowo przesłanek nabycia prawa do tego dodatku. Niezależnie od tego, Sąd Rejonowy dokonał także analizy stanu faktycznego przy przyjęciu odmiennej interpretacji - że prawo do tego dodatku można oprzeć na ogólnych warunkach wynikających z § 6 Rozporządzenia i również przy tych założeniach ustalił, że nieprzyznanie powódce dodatku motywacyjnego było zasadne.

Z uwagi na wskazane motywy roszczenie powódki o dodatek motywacyjny podlegało oddaleniu w ocenie Sądu Rejonowego.

W dalszej kolejności Sąd pierwszej instancji dokonał zasadności roszczenia powódki o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania.

Zaznaczono, że zgodnie z treścią art. 18^{3a} 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. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także: działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu i zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie).

Sąd Rejonowy podkreślił, że przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Omawiany art. 18^{3b} § 1 k.p. zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18^{3b} § 1 k.p. polega na obowiązku pracownika przedstawienia faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika.

Sąd Rejonowy wskazał, że powódka podczas przesłuchania podniosła, że jej roszczenie o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania opiera się na tym, że odmowa przyznania jej tego dodatku została uzasadniona brakiem środków, przy czym zaproponowano jej odpłatną współpracę z fundacją, z którą współpracowała również inna nauczycielka, której dodatek ten przyznano. Ponadto wskazała, że zasada równego traktowania w zatrudnieniu została naruszona przez pracodawcę w sytuacji, kiedy podczas uroczystości szkolnej wszyscy zaczęli bić brawo gdy powódka wychodziła z sali oraz w sytuacji, kiedy nauczyciele pozwanej szkoły założyli koszulki z napisem „jeden zespół jedna szkoła”, powódka natomiast takiej koszulki „nie posiadała”.

Sąd pierwszej instancji zważył, że roszczenie powódki o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania podlegało oddaleniu. Jak wyżej wskazano dodatek motywacyjny w pozwanej szkole był przyznawany

jedynie kilku spośród 28 nauczycieli z uwagi na ograniczoną ilość środków. O przyznaniu dodatku motywacyjnego decydowało szczególne zaangażowanie w działalność i pracę szkoły, udział w organizacji imprez i uroczystości szkolnych, pomoc przy tworzeniu dokumentacji nowoutworzonej szkoły, aktywność w zespołach powołanych w szkole. Powódka nie wykazała się taką aktywnością. Zaznaczono, że pracodawca nie stosował zatem dyskryminacyjnych kryteriów przy przyznawaniu dodatku motywacyjnego, wręcz przeciwnie - przyznawał ten dodatek na podstawie oceny zaangażowania nauczycieli w pracę oraz podejmowanie przez nich dodatkowych inicjatyw. Co do dwóch pozostałych sytuacji wskazanych przez powódkę jako przejawy naruszenia zasady równego traktowania przez pracodawcę, w ocenie Sądu Rejonowego, wskazane sytuacje nie stanowiły przejawu dyskryminacji powódki, w szczególności nie były to przejawy molestowania w rozumieniu art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.

Ponadto Sąd Rejonowy zaakcentował, że sytuacja, w której dodatek motywacyjny zostałby przyznany jedynie 6 spośród 28 nauczycieli pracujących w szkole, których praca została oceniona najwyżej na podstawie ich zaangażowania w dodatkowe zajęcia i projekty - powódce zaś przyznano by wskazany dodatek z uwagi na stwierdzenie, że spełniła niektóre z niedookreślonych przesłanek z § 6 Rozporządzenia - winna byłaby zostać oceniona jako naruszenie zasady równego traktowania pracowników.

Z uwagi na powyższe motywy Sąd Rejonowy oddalił powództwo orzekając jak w pkt 1. sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd pierwszej instancji orzekł na podstawie art. 98 k.p.c.

Apelację od wyroku złożyła powódka zaskarżając go w całości i wnosząc o jego zmianę poprzez zasądzenie na rzecz powódki kwot dochodzonych pozwem wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie i obciążenie pozwanej kosztami procesu i kosztami sądowymi za obie instancje. Ponadto powódka wniosła o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków wskazanych w pkt II ppkt 1) apelacji oraz dokumentów wskazanych w pkt II ppkt 2) apelacji, wskazując, że potrzeba ich powołania wyniknęła dopiero po wydaniu wyroku przez Sąd Rejonowy i zapoznaniu się z uzasadnieniem orzeczenia.

Zaskarżonemu wyrokowi powódka zarzuciła naruszenie:

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie, że powódka nie spełniła przesłanek niezbędnych do uzyskania dodatku motywacyjnego, jak również, że pozwany wykazał, że nie dopuścił się wobec powódki dyskryminacji i nierównego traktowania, podczas gdy wszechstronna, logiczna i zgodna z zasadami doświadczenia życiowego analiza materiału dowodowego winna prowadzić do ustaleń, że powódka spełniła przesłanki niezbędne do uzyskania dodatku motywacyjnego i że pozwany dopuścił się dyskryminacji;
2. art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela oraz § 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 3 kwietnia 2009 r. w sprawie wysokości dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godzin doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej oraz § 6 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za pracę w dniu wolnym od pracy oraz § 3 uchwały Rady Miejskiej w G. nr (...) z 25 lutego 2009 r. poprzez ich błędne zastosowanie i uznanie, że powódka nie spełniła koniecznych przesłanek określonych w tych przepisach, niezbędnych do uzyskania dodatku motywacyjnego;
3. art. 6 k.c., art. 18^{3a}, 18^{3b} k.p. poprzez przyjęcie, że pozwany udowodnił, że działał w sposób obiektywny i nie dopuścił się dyskryminacji i nierównego traktowania pracowników, podczas gdy materiał dowodowy zebrany w sprawie w sposób bezsprzeczny wskazuje, że pozwany dopuścił się dyskryminacji i nierównego traktowania pracowników.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed sądem drugiej instancji oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

apelacja powódki jako niezasadna podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji poczynione w toku postępowania i przyjmuje je za własne. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący zgromadził materiał dowodowy, wszechstronnie rozważył wszystkie przeprowadzone dowody i w sposób zgodny z zasadami oceny materiału dowodowego wynikającymi z art. 233 k.p.c. wyprowadził wnioski, stanowiące podstawę zapadłego rozstrzygnięcia. Zdaniem Sądu Okręgowego prawidłowo dokonano także ustalenia stanu prawnego, właściwego dla zawisłego sporu oraz jego wykładni. Dokonana subsumpcja doprowadziła do prawidłowego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Analiza zaskarżonego rozstrzygnięcia w oparciu o materiał dowodowy zebrany w sprawie i zarzutów apelacji prowadzi do wniosku, że Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się zarzucanych mu uchybień. W ocenie Sądu drugiej instancji nie zaistniały także przesłanki skutkujące nieważnością postępowania.

Na wstępie należy wskazać, że Sąd Okręgowy oddalił wnioski o przeprowadzenie dowodów z zeznań świadków i dokumentów wskazanych w apelacji jako spóźnione. Strona powodowa miała możliwość ich powołania przed Sądem pierwszej instancji. Za uwzględnieniem tych wniosków nie przemawiają okoliczności przytoczone w apelacji. Zgłoszenie wniosków dowodowych nie jest bowiem uzależnione od woli świadków, czy też faktu, że są oni zatrudnieni przez pozwanego. Okoliczność, iż świadkowie są związani węzłem prawnym z którąś ze stron postępowania, Sąd bierze pod uwagę dokonując oceny wiarygodności zeznań świadków, nie jest to natomiast przeszkoda do złożenia wniosku o przeprowadzenie dowodu. Przeszkodą taką nie jest również nieposiadanie przez powódkę adresów świadków, bowiem istniała możliwość uzyskania tych danych od pracodawcy. Okolicznością uzasadniająca dopuszczenie tych wniosków na etapie postępowania apelacyjnego nie jest także treść wyroku i jego uzasadnienia. Strona ma obowiązek przedstawienia dowodów na potwierdzenie faktów, z których wywodzi skutki prawne w trakcie postępowania przed Sądem Rejonowym, nie zaś dostosowywania środków dowodowych do rodzaju rozstrzygnięcia tego Sądu. Inaczej mówiąc, okolicznością usprawiedliwiającą niezgłoszenie określonych wniosków przed Sądem Rejonowym nie może być rozstrzygnięcie tego Sądu i motywy przedstawione w uzasadnieniu orzeczenia.

Mając to na względzie Sąd Okręgowy ocenił, że wskazane w apelacji dowody powódka mogła powołać w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji i nie wykazała, aby potrzeba ich powołania wynikała później, z uwagi na co oddalił je postanowieniem wydanym na rozprawie apelacyjnej.

Odnosząc się do zarzutów apelacji dotyczących naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., wskazać należy, że zgodnie z tym przepisem sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Moc dowodowa oznacza siłę przekonania uzyskaną przez sąd wskutek przeprowadzenia określonych środków dowodowych na potwierdzenie prawdziwości lub nieprawdziwości twierdzeń na temat okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Wiarygodność zaś decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę. Przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, LEX nr 41737). Przyjmuje się, że jeżeli z określonego materiału dowodowego wyprowadzane są wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906).

W ocenie Sądu Okręgowego, na gruncie przedmiotowej sprawy zarzuty powódki dotyczące naruszenia procedury stanowią jedynie dyskurs z odmienną oceną dowodów dokonaną przez Sąd pierwszej instancji. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone w całości w sposób prawidłowy, a wnioski wyprowadzone z dokonanych ustaleń

odpowiadają zasadom logiki i doświadczenia życiowego. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, aby Sąd pierwszej instancji dokonał oceny materiału dowodowego w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania, lub też pominął w swojej ocenie istotne dla rozstrzygnięcia dowody. Powódka nie sprostала obowiązkowi uprawdopodobnienia zaistnienia dyskryminacji w pozwanym zakładzie pracy, ani nie udźwignęła spoczywającego na niej ciężaru dowodowego w zakresie wykazania nierównego traktowania. Skarżąca nie wskazała również istotnych wad w rozumowaniu przyjętym za podstawę zaskarżonego wyroku, które mogłyby doprowadzić do jego zmiany, zgodnie z jej wnioskiem, ograniczając się jedynie do polemiki z wnioskami wyciągniętymi przez Sąd Rejonowy w ramach dokonanej swobodnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Tak skonstruowane zarzuty – oparte co do zasady na kontrze do argumentacji Sądu pierwszej instancji – nie mogą stanowić skutecznej podstawy do stwierdzenia naruszenia przez Sąd zasady swobodnej oceny dowodów, wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c. i wzruszenia zaskarżonego wyroku.

Z tych wszystkich względów, w ocenie Sądu Okręgowego, wystosowany przez skarżącą zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 233 § 1 k.p.c. okazał się bezzasadny.

Odnosząc się do roszczenia o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji należy wskazać, że Sąd Okręgowy podziela rozważania Sądu pierwszej instancji poczynione w tym zakresie, jednakże podkreślenia wymaga kwestia, na którą Sąd Rejonowy nie zwrócił uwagi, a która miała, w ocenie Sądu drugiej instancji, decydujące znaczenie dla oceny zasadności tego roszczenia - tj. kwestia niewskazania przez powódkę kryterium dyskryminacyjnego. Dla oceny wagi tego zagadnienia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, należy w pierwszej kolejności dokonać analizy przepisów kodeksu pracy dotyczących dyskryminacji.

Art. 11² k.p. stanowi, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie pracy. Przepis ten wyraża zasadę równego traktowania wszystkich pracowników, którzy wypełniają jednakowo takie same obowiązki, a więc w ścisłym znaczeniu obejmuje prawo do równej płacy za równą pracę, a w ogólności prawo do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Powyższa zasada równości pracowników w zakresie pracy stanowi konkretyzację na gruncie prawa pracy konstytucyjnej zasady równości wszystkich wobec prawa, wynikającej z art. 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Według literalnego brzmienia art. 11² k.p., zasada równości praw pracowników w stosunku pracy ma zastosowanie wtedy, gdy pracownicy „jednakowo” pełnią „takie same obowiązki”. Oznacza to, że cytowany przepis zakłada różnicowanie praw pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy. Uzupełniającą do zasady równego traktowania jest zasada niedyskryminacji w stosunkach pracy, wynikająca z art. 32 ust. 2 Konstytucji i wyrażona wprost w art. 11³ k.p. Zgodnie z art. 11³ k.p., jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna. Zdaniem Sądu Najwyższego, dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97, z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 314/99 i z dnia 19 lutego 2008 r., II PK 256/07). Jak trafnie wskazał Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 18 kwietnia 2013 r., art. 11² k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą, jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Z zasadą tą nie jest tożsama zasada niedyskryminacji określona w art. 11³ k.p. Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno

ze względu na przyczyny określone w art. 11³ (art. 18^{3a} § 1) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Podkreślić należy, że naruszenie zasady równych praw wyrażonej w art. 11² k.p. (a zatem nierówności niespowodowanej przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji) nie skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 18^{3d} k.p. Art. 18^{3d} k.p. odwołuje się bowiem do zakazu niedyskryminowania w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych art. 18^{3a} § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu w wyroku z dnia 18 kwietnia 2013 r., III APa 21/12). Niemniej jednak, szczegółowe rozwinięcie powyższych zasad zawierają przepisy rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p., pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Art. 18^{3a} § 2 k.p. utożsamia przy tym zasadę równego traktowania w zatrudnieniu z zasadą niedyskryminacji, stanowiąc że równe traktowanie oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z uwzględnieniem niedozwolonych kryteriów.

Przedstawione rozważania są o tyle istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, że wynika z nich, że powódka, podnosząc, że pracodawca dopuścił się względem niej dyskryminacji, była zobowiązana do wskazania kryterium dyskryminacyjnego. Jedną z koniecznych przesłanek stwierdzenia dyskryminacji jest bowiem wskazanie konkretnego kryterium, według którego pracownik jest dyskryminowany. Art. 11³ k.p. przykładowo wymienia te kryteria, wskazując, że są to w szczególności: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Katalog ten ma charakter otwarty. Również art. 18^{3a} § 1 k.p. zawiera przykładowe kryteria dyskryminacyjne konieczne dla rozstrzygnięcia, czy doszło do dyskryminacji. Powódka nie tylko nie podała kryterium dyskryminacyjnego, ale jej pełnomocnik wprost wskazał na rozprawie apelacyjnej, że podstawą dyskryminacji powódki nie były żadne kryteria z art. 18^{3a} k.p. Konsekwencją zaś braku kryterium dyskryminującego jest uznanie, że powództwo o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji było niezasadne.

Na marginesie należy wskazać, że powódka nie udowodniła także naruszenia zasady równych praw przez pozwanego pracodawcę (zaistnienia „zwykłego” nierównego traktowania), pomimo spoczywającego na niej ciężaru dowodowego w tym zakresie. Okoliczności podane przez powódkę nie mogą być w ocenie Sądu Okręgowego uznane za naruszenie zasady równego traktowania. Przejawem nierównego traktowania w zatrudnieniu nie może być zakaz przebywania w szkole w dni wolne od zajęć edukacyjnych. Wskazać bowiem należy, że do kompetencji pracodawcy należy ustalenie warunków przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu. W tym zakresie wypowiedział się Sąd Najwyższy, wskazując, że poza obowiązującym czasem pracy pracownik może przebywać na terenie zakładu pracy za zgodą pracodawcy i w stanie nie stwarzającym zagrożenia dla zakładowego porządku, dyscypliny pracy i zasad bezpieczeństwa pracy (wyrok z 26 maja 2000 r., sygn. akt I PKN 659/99). Pracodawca jest zatem władny, aby zakazać pracownikowi przebywania na terenie zakładu pracy po jego godzinach pracy, nawet jeśli zakaz ten nie dotyczy wszystkich pracowników.

Powódka nie wykazała także, aby przejawem nierównego traktowania było wykluczenie powódki z akcji „koszulki”, czy odgrywanie się na synu powódki. Materiał dowodowy nie potwierdził tego, że brak udziału powódki w akcji „koszulki” był spowodowany chęcią wykluczenia jej z życia szkoły, ani aby dochodziło do „odgrywania się na synu powódki”. Ponadto powódka nie wskazała w jaki sposób potencjalne nieprawidłowości w postępowaniu nauczycieli w stosunku

do jej syna miałyby być przejawem nierównego traktowania. Jak już wcześniej wspomniano, art. 11² k.p. stanowi, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Przepis ten wyraża zasadę równego traktowania wszystkich pracowników, którzy wypełniają jednakowo takie same obowiązki, a więc w ścisłym znaczeniu obejmuje prawo do równej płacy za równą pracę, a w ogólności prawo do takich samych świadczeń z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Okoliczność nieprawidłowego, w ocenie powódki, postępowania wobec jej syna nie wpisuje się więc w treść tego przepisu i nie może być uznane za nierówne traktowanie.

Przejawem nierównego traktowania powódki nie było także nieprzyznanie jej dodatku motywacyjnego w okresie od 1 września 2012 r. do 31 grudnia 2013 r. Z materiału dowodowego wynika, że choć procedura określenia zasad przyznawania tego dodatku nie została przeprowadzona w art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela, tj. szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków nie zostały określone przez organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, ale w akcie wewnątrzszkolowym jakim jest Regulamin Szkoły, to jednak przy przyznawaniu tego dodatku zastosowano jednakowe i obiektywne kryteria. Jak trafnie wskazał Sąd Rejonowy, decyzja pracodawcy o przyznaniu dodatku motywacyjnego była uznaniowa i uzależniona od oceny pracy powódki. Z zeznań świadków wynikało bowiem, że zaangażowanie powódki w pracę ograniczało się jedynie do realizacji podstawy programowej. Dodatek motywacyjny był natomiast przyznawany nauczycielom, którzy wykazywali się szczególnym zaangażowaniem w działanie i pracę szkoły, brali udział w organizacji imprez i uroczystości szkolnych, byli aktywni w zespołach powołanych w szkole. Powódka nie wyróżniała się na tym tle, a zatem nie można uznać, aby nieprzyznanie jej dodatku motywacyjnego było wyrazem nierównego traktowania.

Reasumując tę część rozważań należy wskazać, że powódka ani nie udowodniła naruszenia zasady równych praw przez pozwanego pracodawcę, pomimo spoczywającego na niej ciężaru dowodowego w tym zakresie, ani też nie wskazała kryterium dyskryminacyjnego, koniecznego dla rozstrzygnięcia, czy w ustalonych okolicznościach doszło do dyskryminacji powódki przez pozwanego, przez co powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu.

Bezasadne okazało się także roszczenie powódki o wypłatę dodatku motywacyjnego. Z prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że dodatek motywacyjny miał charakter uznaniowy, co oznacza, że do kompetencji pracodawcy należało uznanie, czy powódce przyznać dodatek, czy nie. Konsekwencją takiej oceny jest zaś to, że powódce nie przysługuje roszczenie względem pracodawcy o jej wypłatę. Dodatek motywacyjny pełni zatem u pozwanego rolę swego rodzaju premii uznaniowej. W sprawie tego rodzaju świadczenia wypowiedział się zaś Sąd Najwyższy między innymi w wyroku z 20 lipca 2000 r. (I PKN 17/00), w którym stwierdził, że premia uznaniowa nie ma charakteru roszczeniowego. Mając to na względzie Sąd Rejonowy trafnie ocenił, że powództwo o wypłatę dodatku motywacyjnego podlega oddaleniu.

Kierując się przedstawioną argumentacją, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że orzeczenie Sądu pierwszej instancji odpowiada prawu, w związku z czym dokonanie jego zmiany byłoby bezpodstawne. Z uwagi na to Sąd Okręgowy XXI Wydział Pracy, w oparciu o art. 385 k.p.c., oddalił apelację powódki.

W punkcie pierwszym sentencji Sąd Okręgowy, na podstawie art. 350 § 3 k.p.c. uzupełnił komparycję zaskarżonego wyroku w ten sposób, że dodał roszczenie o dodatek motywacyjny. Sąd Rejonowy omyłkowo wskazał w komparycji swojego orzeczenia jedynie roszczenie o odszkodowanie, podczas gdy postępowanie i rozstrzygnięcie dotyczyły obu roszczeń powódki tj. roszczenia o odszkodowanie i roszczenia o dodatek motywacyjny.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z dyspozycją art. 98 § 1 k.p.c., na podstawie którego strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z regulacją art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego/adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Na koszty celowego dochodzenia swoich praw przez pozwanego składało się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego będącego radcą prawnym ustalone zgodnie regulacją § 2 pkt 5 w zw. z § 9

ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.).

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.

Bożena Rzewuska Monika Sawa Grażyna Otoła-Pawlica

Zarządzenie: odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki.