

Sygn. akt VI P 68/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2015 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Jadwiga Janina Piłatkowska

Wanda Anna Wach

Protokolant Agnieszka Wojtyła

po rozpoznaniu w dniu 21 października 2015 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa W. Ś. (1)

przeciwko Zespołowi Szkół nr (...) im. (...) w M.

przy udziale organizacji (...) Stowarzyszenia (...) pod patronatem B. O. w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy, odszkodowanie za naruszenie zasady niedyskryminowania w zatrudnieniu, zadośćuczynienie za mobbing

I. oddała powództwo,

II. odstępuje od obciążania stron kosztami sądowymi i kosztami procesu,

III. przyznaje adwokatowi M. D. wynagrodzenie w kwocie 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) netto, powiększając je o kwotę należnego podatku od towarów i usług, tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu i zleca wypłatę Skarbowi Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie.

Jadwiga Janina Piłatkowska SSR Przemysław Chrzanowski Wanda Anna Wach

Sygn. akt VI P 68/13

UZASADNIENIE

W. Ś. (1) wniosła o przywrócenie do pracy w Zespole Szkół nr (...) im. (...) w M., zasądzenie kwoty 2.616,30 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ewentualnie w przypadku uznania przez Sąd, iż przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe – o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie 7.848,90 zł, a także o zasądzenie kwot: 5.500 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia doręczenia pozwanemu pisma procesowego z dnia 11 lipca 2013r. tytułem odszkodowania za naruszenie zasady niedyskryminowania w zatrudnieniu i 10.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia doręczenia pozwanemu pisma procesowego z dnia 11 lipca 2013r. tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę związaną z rozstrojem zdrowia powstałym w wyniku mobbingu.

Jednocześnie pełnomocnik powódki wniósł o zasądzenie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w stawce 150%.

W uzasadnieniu pozwu W. Ś. (1) wskazała, że w dniu 1 września 1999r. została zatrudniona przez pozwaną Szkołę na stanowisku nauczyciela języka polskiego na podstawie mianowania. Od 2006r. wykonuje pracę wychowawcy świetlicy. W dniu 9 listopada 2012r. Dyrektor pozwanej dokonał negatywnej oceny jej pracy. Powódka odwołała się od otrzymanej oceny, ale organ odwoławczy podtrzymał ocenę dokonaną przez Dyrektora. W dniu 31 grudnia 2012r. strona pozwana wypowiedziała jej stosunek pracy, wskazując jako przyczynę uzyskanie negatywnej oceny. Zdaniem powódki negatywna ocena jest nierzetelna, arbitralna, bezzasadna i wydana z naruszeniem procedury orzekania. Wobec czego sposób rozwiązania stosunku pracy jest nieprawidłowy. Powódka wskazała, że powinna otrzymać ocenę dobrą. Z oceny pracy nie wynika bowiem, że w sposób naganny wykonuje swoje obowiązki nauczycielskie, a jedynie że nie spełnia oczekiwań Dyrektora. Wskazała ponadto, że pozwany nie poinformował reprezentującej powódki zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę, czym naruszył normę art. 38 § 1 k.p. Negatywna ocena pracy związana jest z konfliktem jaki wystąpił między nią, a pracodawcą. Ponadto odbywała się w atmosferze zastraszania, zmuszania do podpisywania zarządzeń dyrekcji, z którymi powódka się nie zgadzała, mobbingu i dyskryminacji ze względu na wiek.

(pozew – k. 1 – 109; pismo procesowe z 11 lipca 2013r. – k. 304 – 409; pismo procesowe z 5 lutego 2014r. – k. 519; stanowisko pełnomocnika powódki wyrażone na rozprawie w dniu 21 października 2015r. – protokół skrócony k. 834)

Zespół Szkół nr (...) im. (...) w M. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany wskazał, że oceny powódki dokonano na podstawie Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 2 listopada 2000r. w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego. Zdaniem pozwanego, ocena została dokonana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, co potwierdza również fakt, iż została ona podtrzymana przez (...) Kuratora Oświaty. Powódka nie wskazała żadnego uzasadnienia dla podnoszonych zarzutów, że ocena pracy jest nierzetelna, arbitralna, bezzasadna i wydana z naruszeniem procedury orzekania. Brak uchybień w tym zakresie potwierdza stanowisko Kuratorium Oświaty w W., które nie dopatrzyło się jakichkolwiek uchybień proceduralnych w przeprowadzonej przez Dyrektora ocenie pracy. Dyrektor szkoły dokonał oceny pracy nauczyciela, uwzględniając w szczególności poprawność merytoryczną i metodyczną prowadzonych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prawidłowość realizacji innych zadań zawodowych wynikających ze statutu szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony, kulturę i poprawność języka, pobudzanie inicjatywy uczniów, zachowanie odpowiedniej dyscypliny uczniów na zajęciach. Podczas dokonywania oceny wykorzystano informacje z prowadzonego nadzoru pedagogicznego – obserwacja zajęć, analiza dokumentacji, ewaluacja pracy świetlicy oraz na podstawie opinii metodyka, notatek z rozmów z ocenianym nauczycielem, rodzicami i innymi nauczycielami, a także akt osobowych pracownika. Podniósł ponadto, że powódka nie wskazała żadnych przesłanek, które potwierdziłyby stosowanie wobec niej mobbingu i dyskryminacji.

(odpowiedź na pozew – k. 140 – 181)

Stowarzyszenie Antymobbingowe pod patronatem B. G. poparło stanowisko powódki.

(k. 834)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W. Ś. (1) była zatrudniona w Zespole Szkół nr (...) im. (...) w M. w okresie od 1 września 1999r. do 31 marca 2013r. w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo jako nauczyciel języka polskiego, a od 1 września 2006r. jako

wychowawca świetlicy. W dniu 29 września 2000r. nadano powódce stopień nauczyciela mianowanego. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.176,40 zł brutto.

(dowód: umowy o pracę – a/o powódki; wypowiedzenie warunków pracy z dnia 25 maja 2006r. – k. B40 a/o powódki, akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela z dnia 29 września 2000r. – k. B5 a/o powódki, zaświadczenie o zarobkach – k. 150)

W ostatnim okresie pracy powódka regularnie spóźniała się do pracy, a także opuszczała swoje stanowisko pracy. Ostatnie takie zdarzenia miały miejsce w dniach 25 i 26 września 2012r. Zdarzało się także, że spóźniała się nawet gdy zaczynała zajęcia o godz. 12.00. Dyrektor szkoły wielokrotnie zwracała powódce uwagę na przestrzeganie dyscypliny pracy, ale rozmowy nie przyniosły żadnych efektów.

Z powodu powtarzających się naruszeń dyscypliny pracy polegających na licznych spóźnieniach do pracy, powódka już w dniu 4 stycznia 2005r. otrzymała karę porządkową nagany, w dniu 2 czerwca 2010r. kolejną karę nagany, a także w dniu 9 listopada 2011r. karę upomnienia.

(dowód: notatka służbowa z 26 września 2012r. – k. B90 a/o powódki; notatki służbowe – k. 169, 173 – 182, 201 – 204, 216 – 226, 228 - 231; arkusze obserwacji z pracy powódki – k. 205 – 215; pisma dot. nałożonych na powódkę kar – k. 170 - 171)

Rodzice dzieci przebywających w świetlicy zgłaszali dyrekcji problemy z powódką, zarzucając jej, że krzyczy na dzieci. Dzieci bały się przychodzić do świetlicy, gdy powódka w niej przebywała. Kazała dzieciom siedzieć w bezruchu, a gdy chciały jeść, powódka im zabraniała. Zabraniała dzieciom także zabaw w świetlicy. Rzadko bawiła się z dziećmi, zazwyczaj siedziała przy biurku. Powódce zdarzało się powierzać w czasie swojej pracy opiekę nad dziećmi innym nauczycielom. Miała też miejsce sytuacja, kiedy dzieci schowały się w szatni i powiedziały, że nie pójdą do świetlicy, ponieważ jest w niej powódka. W związku z tymi zdarzeniami dyrekcja kilkakrotnie przeprowadzała rozmowy z wychowawczynią świetlicy, prosząc o zmianę zachowania wobec dzieci oraz większe zaangażowanie w pracę.

W roku szkolnym 2012/2013 wszyscy nauczyciele otrzymali przydział zadań stałych. Powódka, zgodnie z kalendarzem imprez szkolnych, była odpowiedzialna za współorganizację uroczystości z okazji Ś. (...) Narodowej oraz przygotowanie teatrzyku dla najmłodszych dzieci. Powódka, realizując pierwsze zadanie wybrała teksty, przydzieliła je wybranym dzieciom z prośbą, by nauczyły się ich na pamięć. Powódka była obecna podczas pierwszej próby. Już wówczas próbowała przekazać opiekę nad grupą recytujących uczniów na psychologa, który nie wyraził na to zgody. Następnego dnia, gdy odbywała się kolejna próba, powódka była nieobecna, pomimo że był to normalny dzień pracy. Dzieci znalazły wsparcie u innych nauczycieli, odpowiedzialnych za przygotowanie imprezy. Identyczna sytuacja miała miejsce podczas próby generalnej, zaś na sam występ w dniu 12 października 2012r. powódka dotarła z 40 minutowym opóźnieniem, pod koniec uroczystości.

Powódka miała problem z realizacją zajęć tematycznych oraz wychodzeniem na świeże powietrze z dziećmi. Bardzo dużą część zajęć tematycznych stanowiło czytanie i kolorowanie. Powódka nie potrafiła zachęcić dzieci do zabaw interaktywnych. W świetlicy znajduje się dużo gier dydaktycznych, planszowych, różnorodnych zabawki, książki; poza tym są także pomoce zgromadzone w pokoju nauczycielskim, z których mogła korzystać, tj. wagi, odważniki, miarki różnego typu. Pomimo tego, powódka nie korzystała z wymienionych narzędzi.

Pracujące w świetlicy stażystki nie otrzymywały od powódki żadnej pomocy ani wyjaśnień. Wręcz bywało, że to stażystki wspierały powódkę, przygotowując dla niej materiały na zajęcia. Zdarzało się, że mówiła do stażystek, żeby się nie odzywały, bo ma zły dzień.

W. Ś. (1) nie rozwijała swoich kwalifikacji, nawet gdy Dyrektor szkoły składała jej takie propozycje. Powódka unikała uczestnictwa w radach pedagogicznych, w których udział był obowiązkowy. Nie uczestniczyła także w spotkaniach zespołu edukacji wczesnoszkolnej. Nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków nauczyciela zastały również zasygnalizowane przez doradcę metodycznego, który obserwował prowadzone przez nią zajęcia.

(dowód: notatka służbowa z 26 września 2012r. – k. B90 a/o powódki; notatki służbowe – k. 169, 173 – 182, 201 – 204, 216 – 226, 228 - 231; arkusze obserwacji z pracy powódki – k. 205 – 215; zeznania świadków: A. W. (2) – k. 618 - 620; D. P. – k. 620 – 621; A. B. – k. 621 – 622; G. P. - k. 622; J. J. – k. 623; T. L. -k. 623 – 624, U. P. - k. 624 – 625, I. Ś. - k. 625 – 626; J. S. - k. 693v – 694v; A. L. – k. 694v – 695v; M. Ś. - k. 695v – 696, I. S. - k. 696 – 696v, G. D. - k.696v – 697v, E. S. - k. 749 – 750, M. U. - k. 750 – 751)

Przewodniczący Rady Rodziców D. P. był informowany przez innych rodziców o problemach związanych z pracą powódki. W tym celu zorganizował zebranie rodziców, na którym można było przedstawić swoje spostrzeżenia. Wielu rodziców zgłaszało uwagi do sposobu funkcjonowania świetlicy prowadzonej przez powódkę. Rodzice przytaczali sytuacje, które miały miejsce. Pod koniec spotkania przygotowano protokół z wnioskiem do Dyrektora Szkoły o sporządzenie oceny pracy powódki.

(dowód: protokół ze spotkania Rady Rodziców z 29 października 2012r. – k. 183 – 184; zeznania świadka D. P. – k. 620 – 621; zeznania świadka J. S. – k. 693v – 694v)

Jeszcze przed dokonaniem oceny pracy powódki Dyrektor szkoły przeprowadzała z nią liczne rozmowy, próbując naprowadzić powódkę, w jaki sposób powinna prowadzić zajęcia, co powinna zmienić. Powódka odpowiadała wówczas, że absolutnie nic nie będzie zmieniała, ponieważ jest dobrym pracownikiem, mianowanym nauczycielem. Rozmowy odbywały się także w obecności przedstawiciela związków zawodowych.

(okoliczność bezsporna, a nadto dowód: notatki służbowe – k. 169, 173 – 182, 201 – 204, 216 – 226, 228 - 231)

Powódka miała dostęp do przyborów szkolnych. Szkoła zakupywała środki dydaktyczne i wszelkie pomoce dla świetlicy. Powódka oraz stażystki pracujące w świetlicy mogły z nich korzystać w równym stopniu. Nigdy nie zamykano szafek z przyborami przed powódką. Powódce zdarzało się zwracać do rodziców o to, by wpłacali pieniądze, czy przynosili materiały do pracy z dziećmi, co było wbrew poleceniom dyrekcji. Zasadą jest bowiem, że tylko ci rodzice, którzy wyrażają na to zgodę, wpłacają składki i przynoszą materiały. Dyrektor nigdy nie odmówiła zakupu materiałów do świetlicy.

Powódka nie miała dostępu do ksero. Kody do ksero zostały wprowadzone w październiku 2012r., kiedy powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Wówczas zadzwoniła do M. Ś. – sekretarza szkoły, z prośbą o założenie jej kodu przez telefon. Nie było to możliwe, gdyż każdy nauczyciel musiał przyjść osobiście, aby wprowadzić swój indywidualnie wygenerowany kod. Później powódka nie zgłosiła się już o wydanie kodu.

(dowód: zeznania świadków: A. W. (2) – k. 618 – 620; M. Ś. – k. 695v - 696)

Nikt w szkole nigdy nie podnosił głosu na powódkę. Wręcz przeciwnie, gdy została wezwana przez Dyrektora na rozmowę, aby wyjaśnić dlaczego opuściła świetlicę na ok. 40 min i zostawiła dzieci z rodzicami, to ona krzyczała na Dyrektora. Podczas rozmów przeprowadzanych przez Dyrektora z powódką, zazwyczaj obecny był także reprezentant związku zawodowego (...). W trakcie tych rozmów Dyrektor Szkoły była zawsze bardzo spokojna i serdeczna. Nigdy nie traktowała powódki nietaktownie czy nieodpowiednio. Dyrekcja nie różnicuje pracowników pod względem wieku, czy doświadczenia, wszyscy są traktowani sprawiedliwie i jednakowo. W szkole nie był stosowany mobbing, czy dyskryminacja – nie tylko wobec powódki, ale też wobec innych pracowników.

(dowód: zeznania świadków: A. B. – k. 621 – 622; T. L. – k. 623 – 224; U. P. – k. 624 – 625; M. Ś. - k. 695v – 696, W. Ś. (2) – k. 697v – 698; E. S. - k. 749 – 750; M. U. – k. 750 – 751; M. Z. – nagranie rozprawy z dnia 21 października 2015r. – protokół skrócony k. 830)

Na mocy uchwały nr 4/2011/2012 Rady Pedagogicznej z dnia 29 listopada 2011r. uchwalono procedury i kryteria oceny pracy nauczyciela w pozwanym Zespole Szkół nr (...) im. (...) w M.. Uchwała weszła w życie z dniem jej podjęcia. Powódka otrzymała na piśmie procedury i kryteria oceny pracy nauczyciela.

(dowód: uchwała nr 4/2011/2012 z dnia 29 listopada 2011r. – k. 154 – 163; oświadczenie z dnia 9 stycznia 2012r. – k. 165)

Zgodnie z treścią obowiązujących w pozwanym Zespole Szkół procedur i kryteriów oceny pracy nauczyciela, praca nauczyciela podlega ocenie (§ 1 ust. 1). Ocena pracy nauczyciela może być dokonana w każdym czasie, jednak nie wcześniej niż po upływie 1 roku od daty dokonania poprzedniej oceny pracy lub oceny dorobku zawodowego za okres stażu (§ 1 ust. 2). W przypadku dokonywania oceny pracy z inicjatywy Dyrektora, Dyrektor powiadamia o tym nauczyciela pisemnie, na co najmniej 1 miesiąc przed dokonaniem oceny (§ 1 ust. 6).

Ocena pracy nauczyciela ma charakter opisowy i jest zakończona ogólnym stwierdzeniem: ocena wyróżniająca, ocena dobra, ocena negatywna. Przy dokonywaniu oceny Dyrektor może zasięgnąć opinii samorządu uczniowskiego. Na wniosek nauczyciela Dyrektor zasięga, a z własnej inicjatywy może zasięgnąć opinii na temat pracy nauczyciela doradcy metodycznego lub innego nauczyciela dyplomowanego lub mianowanego. Opinie te powinny być wyrażone na piśmie (§ 2).

Dyrektor dokonuje oceny pracy nauczyciela, uwzględniając następujące kryteria:

- 1) poprawność merytoryczną i metodyczną prowadzonych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prawidłowość realizacji innych zadań zawodowych wynikających ze Statutu, kulturę i poprawność języka, pobudzanie inicjatywy uczniów, zachowanie odpowiedniej dyscypliny uczniów na zajęciach;
- 2) zaangażowanie zawodowe nauczyciela – uczestnictwo w pozalekcyjnej działalności szkoły, udział w pracach zespołów nauczycielskich, podejmowanie innowacyjnych działań w zakresie nauczania, wychowania i opieki, zainteresowanie uczniem i jego środowiskiem, współpraca z rodzicami;
- 3) aktywność nauczyciela w doskonaleniu zawodowym;
- 4) działania nauczyciela w zakresie wspomagania wszechstronnego rozwoju ucznia, z uwzględnieniem jego możliwości i potrzeb;
- 5) przestrzeganie porządku pracy (punktualność, pełne wykorzystanie czasu lekcji, właściwe prowadzenie dokumentacji).

Szczegółowe kryteria oceny pracy nauczyciela oraz sposób ustalania oceny stanowi załącznik do procedur (§ 3 ust. 2).

(dowód: procedury i kryteria oceny pracy nauczyciela w Zespole Szkół nr (...) w M. – k. 155 – 163)

Pismem z dnia 9 stycznia 2012r. powódka została poinformowana przez Dyrektora Szkoły o przystąpieniu do oceny jej pracy. W dniu 10 kwietnia 2012r. powódka wnioskuje o przesunięcie oceny pracy. Natomiast pismem z dnia 12 sierpnia 2012r. prosiła o zaniechanie oceny pracy z uwagi na długotrwałą nieobecność związaną z przewlekłymi chorobami, na które cierpi. Poprzednia ocena pracy powódki była dokonana w dniu 5 marca 1987r.

(dowód: informacja z dnia 9 stycznia 2012r. o przystąpieniu do oceny pracy – k. 164; wniosek powódki o przesunięcie oceny pracy z 10 kwietnia 2012r. – a/o powódki; pismo pozwanego z 25 czerwca 2012r. o przesunięciu oceny – k. 167; pismo pracodawcy z 12 października 1998r. – k. 231)

Z uwagi na wprowadzane u pozwanego od początku 2012r. zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby oddziałów, dyrekcja Szkoły rozważyła rozwiązanie z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu likwidacji jej stanowiska pracy. Wówczas pracodawca konsultował decyzję z organizacją związkową (...) i po uzyskaniu odpowiedzi od organizacji, zrezygnował z wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

(dowód: pismo pozwanego z 16 kwietnia 2012r. – k. 654; odpowiedź związków zawodowych – k. 655)

W dniu 9 września 2012r. Dyrektor pozwanego poinformował powódkę, iż przystępuje do oceny jej pracy.

(dowód: notatka z rozmowy – k. 166)

Na dzień 30 października 2012r. zaplanowano spotkanie, na którym powódka miała możliwość zapoznania się z pisemnym projektem oceny. Na spotkaniu obecni byli: Dyrektor Szkoły E. P., powódka W. Ś. (1), a także – zgodnie z wnioskiem powódki – przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej T. L..

(dowód: pismo pozwanego z 29 października 2012r. – k. 397; notatka służbowa z 30 października 2012r. – k. 398)

W dniu 9 listopada 2012r. Dyrektor Zespołu Szkół nr (...) im. (...) w M. P. dokonała oceny pracy powódki, wystawiając jej ocenę negatywną. W treści karty oceny wskazano, iż prowadzone przez W. Ś. (1) zajęcia opiekuńczo – wychowawcze są zgodne z rocznym planem pracy, zatwierdzanym przez dyrektora szkoły. Obserwacja prowadzonych zajęć oraz analiza dokumentacji wskazuje, że w pracy z dziećmi nauczyciel stosuje przede wszystkim metody werbalne, dominującą formą prac plastycznych jest rysowanie i kolorowanie. Zajęcia prowadzone przez nauczyciela wskazują, że sporadycznie przygotowuje się do nich lub robi to fragmentarycznie. Ma problemy z właściwym wykorzystywaniem czasu zajęć, rzadko stosuje środki dydaktyczne. Powódka nie stosuje indywidualizacji pracy z dziećmi. Podczas obserwowanych zajęć nauczyciel miał problemy z organizacją pracy w grupie oraz dostosowaniem toku zajęć do potrzeb organizacyjnych i psychofizycznych dzieci. Powódka otrzymywała w tym zakresie zalecenia do dalszej pracy, ale były one realizowane tylko w niewielkim stopniu.

Jednocześnie stwierdzono także, że powódka właściwie prowadzi dziennik zajęć świetlicy. Systematycznie dokonuje wpisów w dokumentacji pracy świetlicy. Nauczyciel dba o dyscyplinę, jednak działania podejmowane w tym zakresie czasami wykraczają poza ustalone normy lub są wręcz nieodpowiednie. Podczas zajęć podejmuje próby wychowawcze, ale zdarza się, że nie reaguje na niestosowne zachowania dzieci. Nie stosuje różnorodnych form motywowania dzieci. Postawa powódki i kultura osobista nie zawsze są zgodne z zasadami etyki, zdarzają się, w obecności dzieci, negatywne lub nieadekwatne do sytuacji reakcje w stosunku do nauczycieli, wicedyrektora, rodziców.

Wskazano ponadto, iż począwszy od roku szkolnego 2010/2011 powódka tylko dwa razy uczestniczyła w spotkaniu zespołu edukacji wczesnoszkolnej. Nie uczestniczyła w zajęciach otwartych, nie prowadziła planowanych zajęć otwartych. W prowadzonych przez nią zajęciach obserwowanych przez doradcę metodycznego (w ramach oceny pracy), na zaproszenie prowadzącej, uczestniczyło dwóch nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej. Nie podejmuje działań z zakresu systematycznej współpracy z rodzicami, ogranicza się do doraźnych kontaktów. Za pośrednictwem rodziców zabiegała o wzbogacenie wyposażenia sali w zabawki i pomoce do zajęć.

Powódka ma trudności z rozwiązywaniem problemów dzieci. Nie podejmuje systematycznych działań na rzecz uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych i uczniów zdolnych.

Od początku roku szkolnego 2010/2011 nie uczestniczyła w żadnej z sześciu obowiązkowych rad szkoleniowych (cztery nieobecności - usprawiedliwione, dwie - nieusprawiedliwione), ani szkoleniach organizowanych w ramach wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli. Od czasu ukończenia studiów podyplomowych w 2005r. nie uczestniczyła w żadnej pozaszkolnej formie doskonalenia zawodowego, w tym z zakresu pracy świetlicy szkolnej. W związku z zaleceniami do pracy, nauczyciel był zachęcany do udziału w doskonaleniu, jednak odmówił uczestnictwa w nim.

Powódka nie wykazuje aktywności w zakresie współpracy z innymi nauczycielami, w tym z nauczycielami stażystami, rozpoczynającymi pracę w świetlicy.

Nie przestrzega czasu pracy, zdarzają jej się liczne spóźnienia. W ciągu ostatnich dwóch lat miała dwa dni nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Z uwagi na spóźnienia do pracy, powódka otrzymała karę porządkową. Po otrzymaniu kary, spóźnienia nadal powtarzają się.

Powódka ma trudności w realizacji aspektów wychowawczych w pracy z dziećmi. Unika działań wykraczających poza pracę świetlicy, w tym działań innowacyjnych oraz stosowania metod aktywizujących podczas zajęć. Działania powódki nie potwierdzają dokonywania samooceny i gotowości do wprowadzania zmian i ulepszeń w procesie wychowawczo – opiekuńczym.

(dowód: karta oceny pracy nauczyciela – k. 152 – 153, B95 a/o powódki; dokumentacja związana z oceną – k. 350 – 356, 385 - 399)

Powódka, nie zgadzając się z otrzymaną oceną pracy, w dniu 30 listopada 2012r. wniosła odwołanie do (...) Kuratora Oświaty, w którym uzasadniła swoje stanowisko. Zespół rozpatrujący odwołanie, nie uwzględniając stanowiska powódki w dniu 24 grudnia 2012r., podtrzymał negatywną ocenę pracy powódki.

(dowód: pismo z Kuratorium Oświaty – k. 168, B96 a/o powódki)

Pismem datowanym na dzień 31 grudnia 2012r. pozwany złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 marca 2013r. W treści oświadczenia jako przyczynę wypowiedzenia wskazano uzyskanie przez powódkę negatywnej oceny pracy, tj. na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 5 oraz ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. - Karta Nauczyciela. Oświadczenie o wypowiedzeniu zostało złożone powódce w trakcie przebywania przez nią na zwolnieniu lekarskim.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. C1 a/o powódki)

Pracodawca nie poinformował reprezentującej powódkę zakładowej organizacji związkowej (Związek (...)) o zamiarze wypowiedzenia jej umowy o pracę. Powódka nie była objęta ochroną przez (...), z powodu nie złożenia deklaracji związkowej. W dniu 16 stycznia 2013r., zatem już po złożeniu powódce oświadczenia o wypowiedzeniu, pracodawca wysłał do organizacji związkowych (...) oraz Związku (...) informację, że z dniem 31 marca 2013r. ustanie łączący go z powódką stosunek pracy. Organizacje związkowe nie ustosunkowały się do otrzymanego pisma.

(okoliczność bezsporna, a nadto pismo powódki z 6 grudnia 2011r. – k. 652; pismo powódki z 15 marca 2012r. – k. 653; pismo pracodawcy do organizacji związkowych – k. B97, B98 a/o powódki)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powódki W. Ś. (1) (nagranie rozprawy z dnia 21 października 2015r.), przesłuchanej w charakterze pozwanej E. P. (nagranie rozprawy z dnia 21 października 2015r.), świadków A. W. (2) (k. 618 – 620), D. P. (k. 620 – 621), A. B. (k. 621 – 622), G. P. (k. 622), J. J. (k. 623), T. L. (k. 623 – 624), U. P. (k. 624 – 625), I. Ś. (k. 625 – 626), E. T. (k. 691v – 692v), A. W. (3) (k. 692v – 693), J. S. (k. 693v – 694v), A. L. (k. 694v – 695v), M. Ś. (k. 695v – 696), I. S. (k. 696 – 696v), G. D. (k. 696v – 697v), W. Ś. (2) (k. 697v – 697), E. S. (k. 749 – 750), M. U. (k. 750 – 751), J. P. (nagranie rozprawy z dnia 21 października 2015r.), M. Z. (nagranie rozprawy z dnia 21 października 2015r.), a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy oraz oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznania przesłuchanej w charakterze strony pozwanej E. P., a także większości przesłuchanych świadków, Sąd ocenił jako wiarygodne (z wyjątkiem zeznań świadków wyszczególnionych poniżej), dając im w pełni wiarę, ponieważ były spójne, a ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Przy czym zeznania świadka G. P. tylko częściowo posłużyły Sądowi do ustalenia stanu faktycznego. Świadek była bowiem Dyrektorem szkoły do 2010r., po tym czasie nie była już informowana o wszystkich problemach z powódką. Tym bardziej, że świadek zeznała, iż od momentu kiedy nie jest Dyrektorem, nie rozmawiała z powódką o pracy. Powódka nie skarżyła jej się także na obecnego Dyrektora. Jednocześnie świadek przyznała, iż powódka spóźniała się do pracy także przed 2010r. i wtedy rodzice także skarżyli się na pracę powódki i w tym zakresie zeznania świadka posłużyły Sądowi do ustalenia stanu faktycznego. Świadczenie zeznawali, że stan wyposażenia świetlicy nie był zły, powódka zawsze otrzymywała to o co prosiła, a dyrekcja sukcesywnie uzupełniała braki w materiałach do pracy z dziećmi.

Zeznaniom świadka I. Ś. Sąd dał wiarę jedynie w zakresie w jakim zeznania znalazły potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Świadek bowiem nie była zatrudniona w pozwanej Szkole, jest koleżanką powódki. Spotykała się z nią sporadycznie. Wszystko co wiedziała w sprawie, wiedziała z relacji powódki. Z treści jej zeznań wynika, że powódka miała poczucie niesprawiedliwości i niezrozumienia w pracy, a także, że nie potrafiła się dogadać ze współpracownikami.

Zeznania świadka E. T. nie były dla Sądu wiarygodne. Świadek była pracownikiem Szkoły jedynie w okresie od 2008r. do 2011r., natomiast przedmiotowa sprawa dotyczy okresu późniejszego. Z jej zeznań jednoznacznie wynika, że pozostawała w konflikcie z dyrekcją pozwanego. Wskazywała, że Dyrektor Szkoły dzieliła pracowników na dwie grupy, jednych faworyzowała, a pozostałych nie. Zdaniem świadka powódka należała do tej drugiej grupy, była niesprawiedliwie traktowana. Zeznania świadka nie posłużyły Sądowi za podstawę ustaleń faktycznych, ponieważ świadek zeznawała całkowicie odmiennie od pozostałych przesłuchanych w sprawie świadków. Nawet świadkowie, którzy nie byli zwolennikami Dyrektora E. P. zeznawali, że była sprawiedliwa i wszystkich pracowników traktowała podobnie. Zeznania świadka nie były spójne, a ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, budziła wątpliwości.

Sąd pominął także zeznania świadka A. W. (3). Co prawda świadek zeznała, że jej córka uczęszczała do świetlicy w zerowej i pierwszej klasie szkoły podstawowej i wówczas była bardzo zadowolona z prowadzonych przez powódkę zajęć. Niemniej jednak córka świadka ma obecnie 14 lat, aktualnie uczęszcza już do pierwszej klasy gimnazjum, a do świetlicy szkolnej uczęszczała przed siedmioma i sześcioma laty, tj. w latach 2007 – 2008. Zeznania świadka nie odnosiły się zatem do sytuacji aktualnej lecz mającej miejsce przed wieloma laty. Należy przy tym zwrócić uwagę, iż problemy z pracą powódki pojawiły się dopiero po 2008r., a zatem zeznania świadka nie miały znaczenia dla przedmiotowej sprawy. Tyma bardziej, że świadek J. S., której dzieci uczęszczą do świetlicy szkolnej od 2009r., zeznała, że napisała dwie skargi na powódkę. Jej dzieci bały się przychodzić do świetlicy, gdy powódka miała dyżur. Świadek zeznała, że powódka nie zainteresowała się zniknięciem jej syna ze świetlicy. Gdy świadek ją o to zapytała, to „odwróciła się i poszła zrobić sobie herbatę”, prosząc jedynie by świadek nie zgłaszała tego Dyrektorowi, aby nie robić zamieszania. Potwierdziła to także świadek A. L., która wskazywała, iż jej wnuk budził się w nocy z płaczem i prosił, żeby nie wysłać go do świetlicy, ponieważ „jest tam pani, która wali kijem, wrzeszczy (...)”. Dziecko moczyło się w świetlicy, powódka nie pozwalała mu wychodzić do toalety. Także świadek I. S. zeznała, że jej syn nie chciał chodzić na świetlicę, ponieważ „dzieci muszą siedzieć w ławkach, muszą siedzieć cicho i nie mogą się bawić”.

Odnosnie zarzutów mobbingu i dyskryminacji żaden ze świadków nie potwierdził by powódka była źle traktowana w pracy. W istocie część z nich wskazała, że powódka żaliła im się, że czuje się nieakceptowana przez koleżanki ze świetlicy oraz Dyrektora, że jest nadmiernie krytykowana. Niemniej jednak żaden ze świadków nie przytoczył sytuacji mogących potwierdzić twierdzenia powódki o mobbingu i dyskryminacji; nikt nie był także świadkiem jakiegokolwiek sytuacji mogącej potwierdzić, że w rzeczywistości była ona traktowana inaczej niż pozostali nauczyciele. Były to subiektywne odczucia, mające podstawę w gorszym samopoczuciu powódki, związanym z chorobami, na które cierpiała, a także z problemami w domu (zeznania świadka A. L. – k. 695). Powódka przychodziła do pracy niezadowolona, często miała gorsze dni, zakazywała odzywać się do siebie współpracownikom (zeznania świadka A. B. – k. 621 – 622). Przykładowo świadek J. J. zeznała, iż powódka skarżyła jej się na brak zrozumienia ze strony dyrekcji. Wskazała także, że priorytetem powódki było jej zdrowie i rodzina, ciężko jej było pogodzić pracę z problemami zdrowotnymi. Natomiast świadek J. P. potwierdziła jedynie, że powódka skarżyła jej się na złe traktowanie przez dyrekcję i współpracowników, nie były to jednak informacje potwierdzone (protokół skrócony rozprawy z dnia 21 października 2015r. – k. 829v). Nie ulega przy tym wątpliwości, że powtarzające się w ostatnim czasie hospitalizacje wynikały ze wszczęcia procedury oceny pracownika, a nie szykanowania, czy poniżania. Świadek T. L., która była reprezentantem związku zawodowego zeznała, iż za każdym razem, podczas rozmów z powódką, Dyrektor Szkoły była bardzo spokojna i serdeczna. Nigdy nie traktowała powódki nietaktownie, czy nieodpowiednio. Wręcz przeciwnie, to powódka groziła E. P., straszyla ją, że sobie coś zrobi i to ona będzie za to odpowiedzialna (zeznania E. P. – protokół skrócony rozprawy z dnia 21 października 2015r. – k. 833). Z zeznań świadków wynika ponadto, iż powódka zaczęła narzekać na pracę od momentu zatrudnienia na stanowisku stażystki A. B. (zeznania świadka U. P. – k. 625). Świadek

I. S. zeznała natomiast, że dyrekcja i inni pracownicy nie traktowali źle powódki. Dyrekcja przeprowadzała z nią rozmowy, ale wyłącznie po to, aby świadczona przez nią praca się poprawiła.

Zeznania powódki W. Ś. (1) posłużyły Sądowi za podstawę ustaleń faktycznych wyłącznie w zakresie w jakim znalazły one potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Z zeznań powódki wynika, że czuje się pokrzywdzona przez pracodawcę. Mylnie odbierała dobre rady Dyrektor, która chciała jej pomóc. Nie była zaangażowana w pracę z dziećmi. Zajmowała się wyszukiwaniem konfliktów, nie tylko z współpracownikami ze świetlicy, ale także z dyrekcją. Nie miała do siebie żadnych zastrzeżeń, za niepowodzenia w pracy z dziećmi obwiniała innych. Powódka wskazała, że nie jest prawdą, że się nie szkoliła, ponieważ „dużo czytała w internecie”. Zdaniem Sądu nie jest to wystarczające do poszerzania swojego doświadczenia i wiedzy. Inni nauczyciele uczęszczali w różnych szkoleniach, rozwijali się, robili studia podyplomowe. Powódka nie miała na to ani ochoty, ani czasu, pomimo że pracodawca dawał jej taką możliwość. Podnosiła także, że Dyrektor szkoły E. P. jedynie stwarzała pozory grzeczności i życzliwości. Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki w tym zakresie. Nie zostało to bowiem potwierdzone przez przesłuchanych w sprawie świadków - świadkowie w zasadzie jednogłośnie zeznawali, że Dyrektor była bardzo miła i uczynna, nigdy nie krzyczała na powódkę. Nie można także zgodzić się z twierdzeniami powódki, jakoby ocena jej pracy dotyczyła jedynie okresu od 24 września do 31 października 2012r. Pracodawca miał bowiem prawo wziąć pod uwagę także wcześniejszy okres pracy powódki, tym bardziej, że zastrzeżenia do niej pojawiły się we wcześniejszych latach.

Sąd pominął dowód z załączonych przez stronę powodową fotografii dzieci oraz rysunków wykonanych przez dzieci. Nie wynika z nich bowiem, kiedy zdjęcia czy rysunki zostały zrobione. A ma to istotne znaczenie, tym bardziej, że powódka była zatrudniona w pozwanej szkole od 1999r. do 2013r., a zarzuty co do jej pracy dotyczyły końcowego okresu zatrudnienia. Ponadto nie mają znaczenia dla przedmiotowej sprawy.

Sąd oddalił wniosek strony powodowej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego na okoliczność tego czy zaburzenia adaptacyjne, stany lękowe i depresyjne u powódki powstały lub mogły powstać w wyniku silnego stresu związanego z pracą. Przeprowadzone w przedmiotowej sprawie postępowanie dowodowe bowiem jednoznacznie wykazało, że strona pozwana nie dopuściła się w stosunku do powódki żadnych zachowań, które można by uznać za mobbing. W istocie powódka żaliła się swoim koleżankom, że jest źle traktowana przez dyrekcję. Niemniej jednak były to jej subiektywne odczucia, uzasadnione jedynie tym, że Dyrektor wymagała od niej przestrzegania dyscypliny pracy i poprawy jakości świadczonej pracy. Zdaniem Sądu dopuszczenie dowodu z opinii biegłego prowadziłoby jedynie do nieuzasadnionego przedłużenia postępowania.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była kwestia zasadności zgłoszonych przez powódkę roszczeń przywrócenia jej do pracy i zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, odszkodowania za naruszenie zasad zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, a także zadośćuczynienia pieniężnego za mobbing.

W pierwszej kolejności Sąd przejdzie do żądania przywrócenia powódki do pracy. Materialnoprawna podstawa roszczenia powódki znajduje się w art. 45 § 1 Kodeksu pracy (dalej jako: k.p.), zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Z analizy podanej wyżej regulacji wynika, że istnieją dwie przesłanki świadczące o zasadności roszczenia odszkodowawczego związanego z wypowiedzeniem umowy o pracę. Pierwszą z nich jest przypadek, gdy wypowiedzenie to jest nieuzasadnione, tj. przyczyna w nim wskazana nie jest prawdziwa, albo też nie jest ona wystarczająca, aby uzasadnić rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy. Drugą zaś przesłanką jest niezgodność wręczonego pracownikowi wypowiedzenia z odpowiednimi przepisami dotyczącymi wypowiedzenia. Należy więc, analizując tę przesłankę, sięgnąć do regulacji dotyczących wręczania wypowiedzenia i prześledzić, czy spełnione

zostały przewidziane przez prawodawcę wymogi oraz czy nie zostały naruszone zakazy wypowiedzania umowy o pracę. Analizę wskazanych wyżej przesłanek należy przeprowadzić w oparciu o zarzuty odnośnie wypowiedzenia kierowane przez stronę, która się z nim nie zgadza – czyli przez pracownika.

Jak wynika z pism procesowych przedłożonych w toku niniejszego postępowania, a także ze stanowiska prezentowanego przez powódkę na rozprawie, zarzuca ona przedmiotowemu wypowiedzeniu, że wskazana w nim przyczyna jest niezasadna. Podnosi ponadto, że nie zgadza się z otrzymaną oceną negatywną pracy, w oparciu o którą wypowiedziano jej stosunek pracy, ponieważ jest ona nierzetelna, arbitralna i bezzasadna. W dalszej części rozważań Sąd zajmie się dokładniejszą analizą przyczyny wskazanej w treści wypowiedzenia, która ma w ocenie pracodawcy je uzasadniać. Przyczyna ta musi po pierwsze być przyczyną rzeczywistą, istniejącą, a po drugie musi również faktycznie stanowić podstawę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem z danym pracownikiem.

W świetle art. 30 § 1 ust 2 oraz § 4 k.p. umowa o pracę ulega rozwiązaniu poprzez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, sporządzonym w formie pisemnej, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 roku, sygn. akt I PKN 645/98, OSNP 2000/11/420). Zaznaczenia wymaga, że przepisy prawa pracy nie określają wprost okoliczności uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy, jednak na tle stanowiska ukształtowanego w doktrynie i orzecznictwie Sądu Najwyższego, uprawnionym jest stwierdzenie, że przyczynami uzasadniającymi rozwiązanie umowy o pracę są takie okoliczności, które uniemożliwiają dalsze trwanie stosunku pracy.

Jak wynika z analizy treści wręzonego powódce wypowiedzenia, przyczyną w nim wskazaną jest fakt otrzymania przez powódkę negatywnej oceny pracy. Natomiast zgodnie z treścią art. 23 ust. 1 pkt 5 oraz ust. 2 pkt 5 Karty Nauczyciela, stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie uzyskania negatywnej oceny pracy w trybie i na zasadach określonych w art. 6a ustawy. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania następuje odpowiednio z końcem tego miesiąca, w którym upływa trzymiesięczne wypowiedzenie, licząc od otrzymania przez nauczyciela negatywnej oceny pracy.

Art. 23 Karty Nauczyciela wskazuje okoliczności powodujące obligatoryjne rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem. Jednoznaczna redakcja tego przepisu nie pozostawia wątpliwości co do możliwości kontynuowania zatrudnienia nauczyciela, który otrzymał negatywną ocenę pracy. Zadaniem Sądu było zatem zbadanie czy w istocie były podstawy do wydania powódce negatywnej oceny pracy. Jak bowiem wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, Sąd pracy rozpatrujący powództwo o przywrócenie do pracy kontroluje prawidłowość i rzetelność negatywnej oceny pracy nauczyciela stanowiącej przesłankę rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 5 w zw. z art. 6a Karty Nauczyciela. To do Sądu ostatecznie należy ustalenie i ocena, czy wypowiedzenie było zgodne z prawem i uzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2013r., sygn. akt I PK 160/2012).

Oceny pracy powódki dokonano na podstawie Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 2 listopada 2000r. w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego. Zgodnie z § 2 ust. 6 rozporządzenia, kryterium oceny pracy nauczyciela stanowi stopień realizacji zadań określonym w art. 6 Karty Nauczyciela i art. 4 ustawy o systemie oświaty, zadań statutowych szkoły oraz obowiązków określonych w art. 42 ust. 2 Karty nauczyciela – ustalony w wyniku sprawowanego nadzoru pedagogicznego. Na podstawie obowiązujących przepisów prawa zostały opracowane procedury i kryteria oceny pracy nauczyciela w pozwanym Zespole Szkół. Zostały one jednogłośnie zatwierdzone i przyjęte do realizacji uchwałą Rady Pedagogicznej z dnia 29 listopada 2011r. Są one zgodne z podstawą prawną, nie poszerzają, ani nie zawężają kryteriów określonych w ww. rozporządzeniu, ani Karcie Nauczyciela, a jedynie wskazują nauczycielom jakie konkretnie działania Dyrektor będzie uwzględniał, dokonując oceny pracy nauczyciela zgodnie z § 2 ust. 8 Rozporządzenia. Wbrew twierdzeniom strony powodowej, kryteria w oparciu, o które została dokonana ocena

pracy W. Ś. (1) nie są własnymi, szkolnymi kryteriami ustanowionymi przez Dyrektora Zespołu Szkół nr (...) w M., a jedynie zebranymi i powtórzonymi (zacytowanymi) z obowiązujących nauczycieli przepisów prawa.

Zgodnie z § 3 rozporządzenia, w przypadku dokonywania oceny pracy z inicjatywy Dyrektora szkoły, Dyrektor powiadamia o tym na piśmie nauczyciela co najmniej na miesiąc przed dokonaniem oceny. Ocena powinna być dokonana w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące. Do okresu tego nie wlicza się okresów usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela trwającej dłużej niż miesiąc i okresów ferii wynikających z przepisów w sprawie organizacji roku szkolnego. W dniu 9 stycznia 2012r. powódka otrzymała na piśmie procedury i kryteria oceny, co potwierdziła własnoręcznym podpisem. W tym samym dniu powódka została poinformowana na piśmie o przystąpieniu do oceny jej pracy. W związku z długotrwałą nieobecnością powódki, termin dokonania oceny został przesunięty do czasu jej powrotu z pracy. Mając powyższe na uwadze ocena została dokonana zgodnie z obowiązującymi przepisami, w przysługującym terminie. Sąd nie dopatrył się w ocenie jakichkolwiek uchybień proceduralnych, co zostało także potwierdzone w stanowisku Kuratorium Oświaty w W. w odpowiedzi na odwołanie.

Nie znajduje potwierdzenia w rzeczywistości zarzut powódki, jakoby nie uwzględniono w ocenie specyfiki pracy nauczyciela świetlicy. Z treści oceny wynika bowiem jednoznacznie, że zostało to uwzględnione. Nieuzasadnione jest także twierdzenie powódki, że większość zarzutów ma charakter ewentualnego naruszenia regulaminu pracy. Nieobecność nauczyciela w godzinach zajęć, w tym również spóźnienia stanowią w szczególności naruszenie art. 6 pkt 1 Karty Nauczyciela w zakresie wywiązywania się z zadań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę. Ocena pracy nauczyciela w tym zakresie stanowi jeden z wielu elementów. Faktem jest, że nieprzestrzeganie czasu pracy zdarzało się powódce bardzo często, czego nie kwestionowała. Ponadto odbywały się rozmowy dyrekcji z powódką w tym zakresie, które nie przynosiły efektów. Powódka kilkakrotnie została ukarana karami porządkowymi (nagany i upomnienia), pomimo tego nie zmieniła swojego zachowania.

Zgodnie z § 2 rozporządzenia, Dyrektor Szkoły dokonał oceny pracy nauczyciela, uwzględniając w szczególności poprawność merytoryczną i metodyczną prowadzonych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prawidłowość realizacji innych zadań zawodowych wynikających ze statutu Szkoły, kulturę i poprawność języka, pobudzanie inicjatywy uczniów, zachowanie odpowiedniej dyscypliny uczniów na zajęciach. Podczas jej dokonywania wykorzystano informacje z prowadzonego nadzoru pedagogicznego: obserwacja zajęć, analiza dokumentacji, ewaluacja pracy świetlicy oraz na podstawie opinii metodyka, notatek z rozmów z ocenianym nauczycielem, rodzicami i innymi nauczycielami, akt osobowych pracownika. Obserwacja prowadzonych zajęć oraz analiza dokumentacji wykazała, że w pracy z dziećmi powódka stosowała przede wszystkim metody werbalne, dominującą formą prac plastycznych było rysowanie i kolorowanie. Powódka otrzymywała w tym zakresie zalecenia do dalszej pracy, ale były one realizowane tylko w nieznacznym stopniu. Jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe, postawa powódki i jej kultura osobista nie rzadko była niezgodna z zasadami etyki. Zdarzały się w obecności dzieci negatywne lub nieadekwatne do sytuacji reakcje w stosunku do nauczycieli, dyrekcji, rodziców, ale przede wszystkim w stosunku do dzieci.

Począwszy od roku szkolnego 2010/2011 powódka tylko dwa razy uczestniczyła w spotkaniu zespołu edukacji wczesnoszkolnej. Nie uczestniczyła w zajęciach otwartych, nie prowadziła planowanych zajęć otwartych. Nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków nauczyciela zastały również zasygnalizowane przez doradcę metodycznego, który obserwował prowadzone przez nią zajęcia. Wbrew twierdzeniom powódki, wnioski z przeprowadzonej obserwacji dotyczą nie tylko kwestii ulepszenia zajęć, ale wskazują także na uchybienia w planowaniu i realizacji pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej. Z przedmiotowej opinii wynika m.in., że zajęcia nie są dostosowane do indywidualnego rozwoju dzieci. Prowadząca nie potrafiła planować dokładnie czynności, co skutkuje chaosem na zajęciach i niezrozumieniem przez dzieci intencji opiekuna.

Powódka unikała działań wykraczających poza pracę świetlicy, w tym działań innowacyjnych oraz stosowania metod aktywizujących podczas zajęć, nie podejmowała działań z zakresu systematycznej współpracy z rodzicami, ograniczała się do doraźnych kontaktów, które były głównie ukierunkowane na dofinansowanie przez rodziców wyposażenia świetlicy. Nadto niezrozumiałe dla Sądu było pozostawianie dzieci bez opieki. Ponadto od początku roku szkolnego

2010/2011 powódka nie uczestniczyła w żadnej z sześciu obowiązkowych rad szkoleniowych. Przy czym cztery nieobecności zostały przez nią usprawiedliwione, zaś dwie nie. Nie uczestniczyła także w szkoleniach organizowanych w ramach wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli. Od czasu ukończenia studiów podyplomowych w 2005r. nie uczestniczyła w żadnej pozaszkolnej formie doskonalenia zawodowego, w tym z zakresu pracy świetlicy szkolnej. W związku z zaleceniami do pracy, powódka była zachęcana do udziału w doskonaleniu, jednak odmówiła udziału w nim. Powódka nie wykazywała także aktywności w zakresie współpracy z innymi nauczycielami, w tym nauczycielami stażystami rozpoczynającymi pracę w świetlicy.

Powódka miała trudności z rozwiązywaniem problemów z dziećmi. Nie podejmowała systematycznych działań na rzecz uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych i uczniów zdolnych. Miała problemy z właściwym wykorzystywaniem czasu zajęć, rzadko stosowała środki dydaktyczne.

Z powyższego jednoznacznie wynika, że Dyrektor Szkoły dokonał rzetelnej i zasadnej oceny pracy powódki, uwzględniając wszystkie okoliczności, w tym również stanowisko rodziców, których dzieci uczęszczały do świetlicy. Wydanej przez pozwanego ocenie nie można niczego zarzucić. Zdaniem Sądu została ona dokonana w sposób prawidłowy. Brak było podstaw do przyznania jej innej oceny, niż ocena negatywna.

Jednocześnie, odnosząc się do zarzutu strony powodowej dotyczącego nie poinformowania reprezentującej powódkę zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym naruszenia normy art. 38 k.p. wskazać należy, iż pracodawca nie był do tego zobowiązany. Potwierdza to orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998r., sygn. akt I PKN 495/97, w którym stwierdzono, że rozwiązując z nauczycielem mianowanym stosunek pracy na podstawie art. 23 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. – Karta Nauczyciela pracodawca nie jest zobowiązany do przewidzianej w art. 38 k.p. konsultacji ze związkami zawodowymi.

Również zarzut strony powodowej odnośnie naruszenia art. 41 k.p., poprzez wypowiedzenie umowy o pracę w trakcie przebywania przez powódkę na zwolnieniu lekarskim, jest nieuzasadniony. Jak bowiem słusznie wskazał pozwany, także art. 41 k.p. nie ma zastosowania do nauczycieli mianowanych. Powyższe potwierdza uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006r., sygn. akt I PZP 4/06, w uzasadnieniu której Sąd Najwyższy *expressis verbis* stwierdził, iż „to, że przepisy Karty Nauczyciela nie zawierają unormowania wyłączającego wprost stosowanie art. 41 k.p. do stosunków pracy mianowanych nauczycieli, nie sprawia, że zakazy wypowiedzenia umów o pracę mogą być rozszerzająco rozumiane oraz interpretowane również jako zakazy wypowiedzenia pozaumownych stosunków pracy, w tym stosunku pracy z nominacji, zważywszy że w istotnych zakresach dotyczących bytu i trwałości stosunków pracy z mianowania szczegółowa materia normatywna pragmatyk służbowych ma charakter zupełny i wyczerpujący, a Karta Nauczyciela jedynie wyjątkowo i w sposób wyraźny (pozytywny) odsyła do stosowania niektórych konkretnie wskazanych przepisów Kodeksu pracy”. W dalszej części cytowanej uchwały stwierdzono wręcz, iż „Sąd Najwyższy przychylił się do poglądów, że regulacja sposobów i trybu rozwiązania, zmiany lub rozwiązania stosunku pracy mianowanego nauczyciela jest w Karcie Nauczyciela wyczerpująca i zupełna, co prowadzi do uznania, iż art. 41 k.p. reguluje wyłącznie zakazy wypowiedzenia umów o pracę, a zatem nie można go odnosić do zakazu wypowiedzenia pozaumownych stosunków pracy z nominacji ani wprost, ani odpowiednio, ani per analogiam, a przeto niedopuszczalne jest jego zastosowanie ani na podstawie art. 5 k.p., ani art. 91c Karty Nauczyciela (tak też: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2001r., I PKN 215/00; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001r., I PKN 343/00 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 2001r., I PKN 752/00). Oznacza to, że art. 41 k.p. nie znajduje w ogóle zastosowania do nauczycieli mianowanych”.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie wskazanych przepisów Sąd oddalił powództwo o przywrócenie powódki do pracy lub zasądzenie na jej rzecz odszkodowania, co uzasadniało także oddalenie powództwa o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W dalszej kolejności Sąd przejdzie do rozważań dotyczących żądania zasądzenia na rzecz powódki kwoty 5.500 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Zagadnienie związane z równym traktowaniem w zatrudnieniu uregulowane zostało w rozdziale IIa Kodeksu pracy i stanowi odzwierciedlenie

przepisów Dyrektywy Rady Unii Europejskiej z dnia 27 listopada 2000r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie zatrudnienia i pracy (Dyrektywa Rady 2000/78/WE Dz.U.U.E.L. 00.303.16, Dz.U.U.E-sp. 05-4-79). Ustawodawca w art. 18^{3a} § 1 k.p. wskazał, że 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 z kolei oznacza nie dyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z wyżej przytoczonych przyczyn, przy czym dyskryminacja bezpośrednia zachodzi wówczas, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 omawianego przepisu był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy, zaś dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, 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 wskazanych w przepisie art. 18^{3a} k.p., jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami (art. 18^{3a} § 2-4 k.p.). Zgodnie z treścią przepisu art. 18^{3b} k.p. skutkiem różnicowania sytuacji pracownika jest w szczególności między innymi niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia, pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą bądź rozwiązanie umowy o pracę. Zgodnie z linią orzecniczą przyjętą przez Sąd Najwyższy, do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co opiera się wprost na założeniu, iż dyferencjacja praw pracowniczych nie ma w tym przypadku oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami ciążącymi na danych osobach, sposobem ich wypełnienia, czy też ich kwalifikacjami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2008r., II PK 256/07).

W przedmiotowym postępowaniu powódka twierdziła, iż przejawami dyskryminacji było pogorszenie się warunków pracy, polegające na nie dostarczaniu jej dostatecznej ilości pomocy naukowych niezbędnych do prowadzenia zajęć z uczniami, a następnie konstruowanie wobec niej zarzutów nieprawidłowego prowadzenia zajęć. Podnosiła ponadto, iż dyskryminujące było także uniemożliwienie jej korzystania z ksera, a także brak pomocy ze strony dyrekcji w rozwiązywaniu trudnych sytuacji związanych z wykonywaną pracą. Wskazywała, że była dyskryminowana z powodu wieku, poziomu wykształcenia oraz posiadanego doświadczenia zawodowego, co ostatecznie doprowadziło do wypowiedzenia jej stosunku pracy.

Naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z powodów uważanych za dyskryminujące, jeżeli jego skutkiem jest rozwiązanie stosunku pracy, chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej w sferze zatrudnienia według negatywnych i zakazanych przez ustawę kryteriów. Jednocześnie podkreślenia wymaga fakt, iż zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego dotyczącym spraw pracowniczych dopuszcza się uprawdopodobnienie dyskryminacji przez wskazanie przyczyny, ze względu na którą doszło do nierównego traktowania oraz okoliczności go dowodzących (wyrok z dnia 9 stycznia 2007r. II PK 180/06 oraz z dnia 18 września 2008r. II PK 27/08). W konsekwencji ciężar dowodu, że do dyskryminacji nie doszło, przenosi się na drugą stronę. W sposób przekonujący musi ona udowodnić, że działania dyskryminujące nie miały miejsca, czyli że różnicując sytuację pracowników czy osób wykonujących pracę na podstawie umowy cywilnej, kierowała się obiektywnymi powodami. Taki rozkład ciężaru dowodu w relacjach pracowniczych wynika stąd, że to pracodawca ma dominującą pozycję. W pozostałych sytuacjach również z tego, że kwestie związane z dyskryminacją mają szczególny charakter i dotyczą wrażliwej osobistej sfery podmiotu, który oprócz szkody poniesionej wskutek nierównego traktowania musiałby wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności naruszającego. Stąd ciężar wykazania, że zarzut dyskryminacji jest nieuzasadniony, spoczywa na

pracodawcy czy odpowiednio zlecającym bądź korzystającym z pracy innych (wyrok Sądu Najwyższego z 9 czerwca 2006r. III PK 30/06, wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z 17 czerwca 1998r. C-243/95).

W przedmiotowej sprawie strona pozwana podjęła skuteczną polemikę z twierdzeniami strony powodowej w zakresie żądania zapłaty odszkodowania za nierówne traktowanie. Przedstawiła w tym zakresie wystarczające dowody. Powołane zostały nie tylko dowody z dokumentów, ale także przesłuchano w sprawie aż dwudziestu świadków. Większość z nich zaprzeczyła, aby stosowane były jakiegokolwiek kryteria dyskryminujące powódkę. Co prawda kilkoro świadków wskazywało, że powódka zwracała się do niego, że jest dyskryminowana w pracy. Ale nie potrafili oni przytoczyć żadnych sytuacji, mogących potwierdzić te twierdzenia. Co więcej, znaczna większość świadków wypowiadała się dobrze o Dyrektorku Szkoły, jednocześnie podkreślając, że powódka miała problemy zdrowotne, a także problemy rodzinne, co odbijało się na jej relacjach z współpracownikami. Wskazać także należy, iż nie jest prawdą, aby pracodawca ograniczał powódce dostęp do pomocy naukowych. Powódka bowiem, tak jak inni pracownicy, miała do tego nieograniczony dostęp. Tak samo wyglądało w przypadku dostępu do ksera. Wyłącznie z winy powódki nie miała ona dostępu do ksera. W momencie kiedy rozdawane były kody do kserokopiarki, powódki nie było w pracy, a później nie zgłosiła się już do pozwanej o jego wydanie. Nie może zatem obwiniać za to pracodawcy. Ponadto przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało, aby powódka została zwolniona z pracy z powodu dyskryminacji. Pozwana nie stosowała żadnych niezgodnych z prawem kryteriów. Podstawą podjęcia decyzji o zwolnieniu była wyłącznie rzetelna ocena pracy powódki. Nie doszło zatem do naruszenia zasady zakazu dyskryminacji.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie ww. przepisów doszedł do przekonania, że brak jest podstaw do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania za naruszenie zasady zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu.

Ostatnie zgłoszone przez powódkę żądanie dotyczyło zadośćuczynienia za mobbing rzekomo stosowany przez Dyrektorku Szkoły. Ustawowa definicja zachowania nazywanego mobbingiem znajduje się w art. 94³ § 2 k.p. Zgodnie z tą regulacją ustawodawca nazywa mobbingiem działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników. Jak wynika wprost z kodeksowej regulacji, mobbing polega na działaniu uporczywym i długotrwałym. W wyroku z dnia 17 stycznia 2007r. w sprawie I PK 176/06 Sąd Najwyższy stwierdził, iż długotrwałość nękania pracownika musi być rozpatrywana w sposób indywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku.

Należy jednak zauważyć, że na gruncie regulacji z art. 94³ k.p. ustawodawca zawarł możliwość dochodzenia roszczeń związanych z mobbingiem tylko w przypadku, gdy zachowania wyczerpujące znamiona mobbingu wywołały u pracownika rozstrój zdrowia (art. 94³ § 3 k.p.), lub doprowadziły pracownika do rozwiązania umowy o pracę (art. 94³ § 4 k.p.). Z przytoczonej regulacji wynika, iż pracownik, aby móc dochodzić roszczeń z tytułu stosowanego wobec niego mobbingu musi udowodnić okoliczności polegające bądź to na wywołaniu u niego rozstroju zdrowia, bądź też na rozwiązaniu przez niego umowy o pracę wskutek mobbingu. Warto w tym miejscu dodać, że ciężar dowodu w zakresie faktów świadczących o mobbingu spoczywa na pracowniku (tak też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006r. w sprawie II PK 112/06, czy wyrok z dnia 7 maja 2009 roku w sprawie III PK 2/09).

Powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz zadośćuczynienia, wskazując na wywołany u niej rozstrój zdrowia, spowodowany stosowanym wobec niej mobbingiem. Sąd stwierdził jednak, że powyższa przesłanka nie jest spełniona. Powódka nie zdołała bowiem udowodnić, iż stosowanie przez pozwanego jakichkolwiek praktyk doprowadziło u niej do rozstroju zdrowia. Nie przedstawiła żadnych dowodów świadczących o tym, aby występujący u niej rozstrój zdrowia został wywołany zachowaniami mobbingowymi. Jej zdaniem o mobbingu świadczyło sprawowanie nad nią kontroli przez Dyrektorku, a także poddanie jej ocenie pracy. Podnosiła ponadto, że mobbing polegał na zwracaniu jej uwagi przez dyrekcję.

Zdaniem Sądu poza sporem pozostało, że powódka miała problemy ze zdrowiem. Z przedstawionej przez nią dokumentacji medycznej wynika, że rzeczywiście leczyła się psychiatrycznie. Nie oznacza to jednak, że odpowiadał za to pracodawca. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe jednoznacznie wykazało, że powódka miała problemy rodzinne. Często przychodziła do pracy przygnębiona, bez humoru. Nie chciała z nikim rozmawiać. Zdaniem Sądu nie można uznać, by zwracanie przez przełożonego (w tym przypadku Dyrektor Szkoły) uwagi pracownikowi, albo wystosowanie prośby o zmianę zachowania w stosunku do dzieci, oznaczało, aby był wobec niego stosowany mobbing. Dyrektor zawsze była ostrożna w stosunku do powódki. Przeprowadzała z powódką rozmowy, gdy zazwyczaj w gabinecie znajdowała się jeszcze jakaś osoba, zazwyczaj byli to wicedyrektorzy. Zawsze była uprzejma i sympatyczna. W sposób spokojny tłumaczyła powódce jakie są zastrzeżenia co do jej pracy, co powinna zmienić.

Podane przez powódkę zachowania dyrekcji nie mogą prowadzić Sądu do wniosku, iż wobec powódki stosowany był mobbing. Jak bowiem wprost ustalił ustawodawca w art. 94³ § 2 k.p. „mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanium lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”. Przytoczone przez powódkę zachowania nie mogą w ocenie Sądu stanowić o stosowaniu wobec pracownika mobbingu, zaś ocena tych zachowań przez samego pracownika nie może być w żaden sposób wiążąca dla Sądu. Jak bowiem wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 19 marca 2012r. w sprawie II PK 303/11 ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing, zaś ocena czy doszło do zachowań noszących znamiona mobbingu musi opierać się na obiektywnych kryteriach.

W świetle powyższego Sąd uznał, iż roszczenie powódki oparte na regulacji z art. 94³ § 3 k.p. jest nieuzasadnione. Sąd nie znalazł podstaw do zasądzenia na jej rzecz zadośćuczynienia z tytułu mobbingu.

Przechodząc do kosztów postępowania wskazać należy, iż Sąd na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania stron kosztami sądowymi i kosztami procesu. Strona pozwana wygrała proces i nie może ich ponosić. Z kolei co do powódki Sąd wziął pod uwagę jej trudną sytuację materialną. Powódka aktualnie nie pracuje, pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym z mężem, mając na utrzymaniu dwóch synów. Jedynym źródłem utrzymania całej rodziny jest wynagrodzenie męża powódki, który zarabia miesięcznie 1.400,00 zł netto (oświadczenie o stanie rodzinnym – k. 457 – 458). Jednocześnie przy tak niewielkich dochodach, powódka ponosi wysokie koszty utrzymania. Wobec czego uznając, iż względy słuszności sprzeciwiają się nakładaniu na powódkę obowiązku zapłaty kosztów, Sąd odstąpił od obciążania jej obowiązkiem zwrócenia ich stronie pozwanej.

Natomiast na podstawie § 19 w zw. z § 12 ust 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity – Dz. U. z 2013r., poz. 461), Sąd przyznał adwokatowi M. D. wynagrodzenie w kwocie 2.700 zł netto, tj. w wysokości 150 % stawki minimalnej, tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.