

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 29 grudnia 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny, wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych w punkcie zasądził od Wyższej Szkoły Studiów (...) w Ł. na rzecz D. K. (1) kwotę 691,70 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 28 listopada 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty tytułem dodatku za staż pracy, kwotę 5.000,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 12 grudnia 2014 roku tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, kwotę 4.950,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych w latach 2011/2012, 2012/2013 i (...) oraz odsetki ustawowe od wskazanych w wyroku kwot za okresy tam wymienione (pkt I). Nadto Sąd umorzył postępowanie w zakresie kwoty 5.433,30 zł (pkt II), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt III), zasądził od D. K. (1) na rzecz Wyższej Szkoły Studiów (...) kwotę 1.467,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu ( pkt IV), nie obciążył stron kosztami sądowymi (pkt V) oraz nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 3.100,00 zł (pkt VI).

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny.

Powódka D. K. (1) była zatrudniona w pozwanej uczelni od dnia 1 października 2003 roku, na podstawie umowy na czas określony do dnia 30 września 2004 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku asystenta, następnie od dnia 1 maja 2004 roku na stanowisku adiunkta, od dnia 1 października 2004 roku w oparciu o umowę na czas nieokreślony. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano Wyższą Szkołę Studiów (...). W dniu 19 grudnia 2003 roku uzyskała stopień naukowy doktora nauk humanistycznych w zakresie literaturoznawstwa. Pozwana opublikowała pracę doktorską powódki w formie książkowej. Praktyka taka nie obowiązywała wobec wszystkich pracowników uzyskujących ten stopień naukowy.

W pozwanej uczelni funkcjonował Wydział Studiów (...) w ramach, którego wyodrębnione są kierunek Filologie oraz kierunek Stosunki (...). Powódka realizowała obowiązki nauczyciela akademickiego na obu kierunkach Wydziału Studiów (...) pozwanej uczelni. W okresie od 1 października 2010 roku do 29 kwietnia 2014 roku powódka pełniła funkcję Prodziekana Wydziału Studiów (...) ds. filologii. Sprawowała opiekę nad studentami germanistyki, do jej obowiązków należało koordynowanie zajęć dydaktycznych, sesji egzaminacyjnych oraz organizacja egzaminów dyplomowych na germanistyce.

W dniu 29 kwietnia 2014 r. powódka została odwołana przez rektora z funkcji prodziekana Wydziału Studiów (...). Funkcję tę od 1 października 2014 roku objął dr A. B. (1) filolog amerykańista.

Podczas posiedzenia Senatu w dniu 9 maja 2014 r. rektor poinformował o odwołaniu powódki z dniem 29 kwietnia 2014 r. z funkcji prodziekana Wydziału wskazując, iż funkcjonuje tylko jedna grupa kończąca studia licencjackie i jest potrzeba powierzenia tego stanowiska filologowi o specjalności, w której kształci się więcej studentów (...). Do tego czasu obowiązki prodziekana będzie pełnił dodatkowo dziekan dr B.. Senat dokonał akceptacji powyższych działań.

Po odwołaniu powódki z funkcji prodziekana D. K. nie uczestniczyła w kolegium rektorskim, nie pełniła dyżurów prodziekana, nie prowadziła konsultacji ze studentami jako prodziekan. Powódka podpisywała dokumenty jako prodziekan – dotyczyły one byłych studentów, bądź aktualnych studentów na pozwanej uczelni, którym dokumenty przygotowano, gdy D. K. pełniła jeszcze funkcję prodziekana.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki początkowo wynosiło 3.500,00 zł od 1 marca 2013 roku na mocy porozumienia stron zostało zmniejszone do kwoty 3 100 zł brutto. Powódka w związku z pełnieniem funkcji

prodziekana otrzymywała dodatek funkcyjny, początkowo od 1 października 2006 r. w wysokości 600 zł miesięcznie, zaś od 1 października 2010 r. 700 zł miesięcznie.

W pozwanej uczelni spośród 12 pracowników naukowo – dydaktycznych ze stopniem naukowym doktora, zatrudnionych na stanowisku adiunkta w 2014 r. 4 osoby otrzymywały wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.000,00 zł, 1 osoba - w wysokości 2.700,00 zł, 1 osoba – 2.900,00 zł, 2 osoby – 2.600,00 zł, 1 osoba – 2.500,00 zł, 1 osoba – 2.300,00 zł. Powódka oraz dziekan Wydziału otrzymywali wynagrodzenie w kwocie 3 .100 zł oraz dodatek funkcyjny w wysokości 700 zł.

W skład wynagrodzenia powódki wchodziło wynagrodzenie należne twórcom w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych za działalność naukowo – dydaktyczną w wymiarze początkowo 75 % wynagrodzenia zasadniczego, z zastosowaniem 50 % normy kosztów uzyskania przychodów, od 1 października 2007 r. w wymiarze – 70% wynagrodzenia zasadniczego, od 1 października 2008 r. - 80 %, od 1 października 2010 r. - 75%. Wielkość powyższej ulgi podatkowej uzależniona była od stopnia naukowego pracownika. Zazwyczaj magistrowie mieli 50%, doktorzy 75%, profesorowie 90%.

Pozwana uczelnia nie wypłacała powódce dodatków stażowych.

Wymiar rocznego pensum dydaktycznego powódki wynosił 210 godzin.

Rzeczywiste obciążenia dydaktyczne powódki w roku akademickim 2011/2012 wynosiły 260 godzin. W roku akademickim 2012/2013 powódka przepracowała 304 godziny dydaktyczne. Godziny seminarium dyplomowego prowadzonego w 2013 r. na III roku filologii germańskiej pozwana uczelnia zalicza do godzin dydaktycznych, gdy grupa seminaryjna liczy nie mniej niż 12 osób. W 2013 roku powódka była promotorem 9 prac licencjackich, nad którymi opiekę naukową realizowała w ramach dyżurów. W roku akademickim 2013/2014 rzeczywiste obciążenia dydaktyczne powódki wynosiły 250 godzin.

Uchwałą Senatu z dnia 6 lutego 2008 r. w sprawie wynagrodzenia pracowników naukowych za godziny dydaktyczne zrealizowane ponad pensum dla pracownika naukowo – dydaktycznego ze stopniem naukowym doktora zatrudnionym na stanowisku adiunkta przewidziano stawkę w wysokości 50 zł za 1 godzinę dydaktyczną. Godziny ponad pensum nie były rozliczane z pracownikami, pracownicy wiedzieli, że rektor nie przewidywał wynagrodzenia w tym zakresie. Zdarzało się, że pomiędzy jednymi i drugimi zajęciami było tak mało czasu, że prowadzący sami przekazywali sobie klucze do sal – bez zdawania ich na portierni. Wtedy inna osoba była wpisana w książce kluczy jako pobierająca klucz i inna jako zdająca klucz.

Powódka otrzymywała nagrody od rektora uczelni. Brała udział w organizowaniu konferencji. Była w grupie osób, na które zawsze rektor mógł liczyć, jeśli chodzi o organizację.

Powódka jako pracownik naukowy podlegała okresowej kontroli w ramach wewnętrznego systemu doskonalenia jakości kształcenia. W części dydaktycznej w opinii studentów w ramach tej kontroli powódka oceniona została bardzo wysoko. Współpracownicy i władze uczelni również wysoko oceniali pracę i kwalifikacje powódki. W części dotyczącej obowiązków prodziekana, ocena ta była pozytywna.

Pozwana uczelnia jest małą placówką. Pracownicy mają wiedzę w zakresie relacji interpersonalnych panujących w szkole. Od początku zatrudnienia powódka miała dobre relacje z rektorem i członkami jego rodziny pełniącymi w uczelni funkcje kierownicze, zwierzchnicy zwracali się do niej „pani D.”. Od 2012 roku władze uczelni przestały zwracać się do powódki po imieniu. Zdarzyło się, że kanclerz M. W. przerwała rozmowę prowadzoną przez powódkę z innym wykładowcą prosząc go do gabinetu i wypyując o to, co powiedziała powódka. Dochodziło do wymiany zdań między powódką a kanclerz M. W. (2) – żoną rektora. M. W. (2) często wyrażała głośno swoje negatywne opinie na temat D. K.. W obecności pracowników kanclerz wyrażała się na temat powódki per (...).

W marcu 2013 roku powódka wyraziła zgodę na zawarcie porozumienia w zakresie obniżenia jej wynagrodzenia o 400 zł. Później powódka otrzymała jeszcze 3 takie propozycje, na które nie wyraziła zgody. Kiedy nie zgodziła się na obniżenie wynagrodzenia rektor powiedział jej, że zastosuje inne procedury.

Stosunek innych pracowników do D. K. nie uległ zmianie. Niektórzy współpracownicy powódki zauważyli zmianę przełożonych do D. K., ale nie wszyscy dokonali takich obserwacji.

Wiosną 2013 roku D. K. po raz pierwszy zgłosiła się do lekarza psychiatry, stwierdzono u niej wówczas obniżenie nastroju. Kolejny raz powódka zgłosiła się do lekarza tej specjalności w listopadzie 2013 roku – wówczas podjęła leczenie farmakologiczne. Dwukrotnie była również u neurologa.

Pozwana uczelnia realizowała wyjazdy dla pracowników w ramach programu (...). Rekrutacja na wyjazdy zagraniczne rozpoczynała się od złożenia wniosku przez kandydata – do Biura (...) i (...) Międzynarodowej na pozwanej uczelni. Później nawiązywano kontakt z uczelnią zagraniczną, ustalając czy jest ona zainteresowana daną ofertą. Kontakt ten nawiązywała prorektor uczelni ds. nauki i współpracy międzynarodowej W. W.-R.. Kandydatura danego pracownika musiała uzyskać akceptację prorektor uczelni. Dopiero po dokonaniu tej procedury możliwe było uzgadnianie tematów zajęć, jakie będą przeprowadzone i samo ustalanie warunków wyjazdu. Ostateczna decyzja o wyjazdach w ramach programu (...) należała do prorektor uczelni ds. nauki i współpracy międzynarodowej W. R., nieformalnie również do kanclerz (...). W podejmowaniu tych decyzji stosowano subiektywne kryteria, np. pozostawanie przez daną osobę w nieformalnym związku czy też poziom własnej sympatii dla kandydata. Jeśli zwolniło się miejsce do wyjazdu wówczas nie wchodziła osoba z listy rezerwowej – co do zasady na wymianę jechała wtedy prorektor. W strukturach pozwanej uczelni pracowały osoby, które częściej niż inne wyjeżdżały w zakresie programu (...).

Powódka w okresie zatrudnienia w pozwanej uczelni chciała skorzystać z zagranicznego wyjazdu w ramach programu (...) – miał to być wyjazd na Węgry, do miejscowości S.. Miejscowość ta znajduje się niedaleko W. – powódka chciała wykorzystać tę okoliczność i skorzystać z zasobów biblioteki. Prorektor potwierdziła powódce, że pojedzie na wymianę na Węgry. Zamiast D. K. pojechała wówczas A. S. – przyjaciółka prorektor. O tym, że zamiast powódki pojedzie inna osoba D. K. dowiedziała się od pracownika dziekanatu. Jako powód odrzucenia kandydatury powódki wskazano brak filologii germańskiej na tej uczelni – gdzie językiem wykładowym jest język niemiecki.

Pozwana uczelnia nie przeprowadza postępowania habilitacyjnego, gdyż nie ma w tym zakresie uprawnień. W pozwanej uczelni zatrudnionych było wielu doktorów, którzy nie uzyskali stopnia doktora habilitowanego. Z. P. uzyskał stopień doktora w 1976 roku. Na stanowisku adiunkta w pozwanej uczelni pracowały jeszcze inne osoby, poza powódką, posiadające stopień doktora, żadna z nich nie zakończyła postępowania habilitacyjnego. Powódka nie uzyskała stopnia doktora habilitowanego. W latach 2001-2012 powódka miała 7 publikacji. D. K. była gwarantem na dwóch kierunkach – filologii i stosunkach międzynarodowych.

Dnia 14 czerwca 2014 roku pozwana Uczelnia wręczyła powódce wypowiedzenie umowy o pracę z 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia, jako przyczyny podając:

- nie wywiązywanie się z obowiązków naukowych tj. nie przygotowanie pracy habilitacyjnej, zgodnie z terminem określonym w Statucie (...) (§ 28 pkt. 1),
- likwidacja germanistyki jako specjalności na kierunku filologia.

Z dniem 30 września 2014 roku upłynął okres wypowiedzenia umowy o pracę.

Na pozwanej uczelni kierunek germanistyka został zlikwidowany.

W dniu 15 czerwca 2014 na profilu pozwanej uczelni na portalu społecznościowym F. zamieszczono wpis użytkownika podpisanego jako T. A. o następującej treści: „Uczelnię obiegła dziś wiadomość, że pan rektor zwolnił Panią dr D. K. (1). Wszyscy byliśmy w szoku - bo uczelnia ta od dawna strzela sobie samobójce - ale ten, okazać się może samobójem

kończącym mecz. Zwalnia się świetnych naukowców i zatrudnia... no właśnie z tego co zdążyłem zauważyć zatrudnia się tam tylko krewnych tudzież owych krewnych znajomych. W uczelni pracuje rektor, jego żona, córeczka, wnuczuś... ostatnio widziano nawet ich psa. Można domniemać, iż Panią D. K. (1) zwolniono bo potrzebny był etat dla labradora - przecież on też musi się "nachapać" jak reszta rodzinki. żal żal żal. Uciekajmy póki czas - tyle prawdziwych uczelni czeka na nas". W odpowiedzi W. R. zamieściła komentarz o następującej treści: (...)T.", tak się składa, że pani K. została zwolniona, ponieważ nie jest wybitnym naukowcem. Nie jest nawet dobrym, ani obiecującym naukowcem, skoro od czasu swojego doktoratu nie napisała żadnej książki, nie rozpoczęła też pracy nad habilitacją. Poza tym u nas nie ma już filologii germańskiej, więc co innego miałyby robić pani K., skoro innych przedmiotów, które są u nas wykładane, uczyć nie potrafi? Co się tyczy pańskich prywatnych wycieczek pod adresem moim i mojej rodziny, to powiem tak: to jest uczelnia prywatna, w której cała moja rodzina ciężko pracuje od kilkunastu lat angażując się w to całym sercem. A skoro pan czepia się mojego psa., to znaczy, że nie warto dalej komentować. Oboje wiemy, że T. A., to tylko pseudonim. Wiemy nawet czyj. Proszę się nie kompromitować i nie szkalować (...).

Powódka w dniu 21 czerwca 2014 roku wniosła do Sądu odwołanie od złożonego jej rozwiązania umowy o pracę powołując się na nieprawdziwość wskazanych w nim przyczyn. Wyrokiem z dnia 7 lipca 2015 roku wydanym w sprawie X P 722/14 Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo w całości.

Pismem datowanym na dzień 20 października 2014 roku D. K., za pośrednictwem swojego pełnomocnika wezwała pracodawcę do wypłacenia jej kwoty 19 310 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem dodatku stażowego. Zapłata miała nastąpić do dnia 25 października 2014 roku. W dniu 11 marca 2015 roku strona pozwana wypłaciła powódce kwotę 7.227,69 zł tytułem dodatku stażowego – 5.433,30 zł tytułem należności głównej i 1.794,39 zł tytułem odsetek. W dniu 26 lutego 2016 roku pozwana wypłaciła powódce kwotę 4.250,00 zł tytułem godzin przepracowanych ponad pensum.

Hipotetyczne wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe według zestawienia dokonanego przez powódkę wynosi 11.100 zł, zaś zgodnie z zestawieniem pozwanego 9.200 zł, na podstawie zaś list poboru kluczy – 4.950 zł. Wynagrodzenie to obejmuje okres od 1 października 2011 roku do 30 listopada 2011 roku.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy – zeznania stron, powołanych świadków, załączone do akt dokumenty oraz wydaną na ich podstawie opinię biegłego z zakresu rachunkowości, której prawidłowość fachowość i rzetelność w niniejszej sprawie nie budziły wątpliwości.

Sąd podkreślił, że bezspornie pozwana nie wypłacała swoim pracownikom należnych dodatków stażowych, ani wynagrodzenia za przepracowane godziny ponad pensum. Potwierdziły to w pierwszej kolejności zeznania powódki i świadka R. B. (1). Świadczenie pracy przez powódkę w wymiarze ponad pensum było okolicznością pozostającą w niniejszej sprawie poza sporem. Jedyną kwestią jaką Sąd ustalał w niniejszej sprawie była ilość godzin przepracowanych przez D. K. ponad pensum i wynagrodzenie, jakie winna była za te godziny otrzymać. Sąd Rejonowy w tym zakresie ustaleń faktycznych dokonywał w oparciu o zestawienia ilości godzin wynikające z planów nauczania w latach akademickich 2011/2012, 2012/2013 i (...). Sąd ustalił, iż w 2011/2012 powódka przepracowała 260 godzin zgodnie z zestawieniami powódki i pozwanego z k. 318 Sąd pominął wyliczenia pozwanego z k. 360-361 uznając, iż roszczenia powódki za okres od 01.10.2011 – 30.11.2011r. nie uległy przedawnieniu. Odnośnie roku akademickiego 2012/2013 w wyliczeniach ilości godzin dydaktycznych sąd pominął 38 godzin seminarium na III r. filologii, z uwagi na liczebność grup seminaryjnych. Ilość godzin dydaktycznych przepracowana przez powódkę w roku akademickim 2013/2014 nie była przez strony kwestionowana.

Jednocześnie Sąd Rejonowy dał wiarę stronie pozwanej, iż stawka za każdą godzinę przepracowaną ponad pensum w pozwanej uczelni, określona była, na podstawie uchwały Senatu, na 50 zł. Prawidłowość podjęcia w/w uchwały nie została skutecznie zakwestionowana przez powódkę, nadto wskazana kwota nie odbiegała od stawek przyjętych na innych uczelniach w Polsce. Ustalenia kwoty należnej powódce za godziny przepracowane ponad pensum Sąd dokonał na podstawie opinii biegłego z zakresu rachunkowości, który obliczył, iż wynagrodzenie powódki za godziny

przepracowane ponad pensum winno wynieść 9.200 zł – obliczenia te to wynik działania matematycznego – przemnożenia liczby godzin przepracowanych przez powódkę ponad pensum przez stawkę za godzinę, przyjętą przez Senat uczelni. Sąd przy tym przyjął wariant opinii uwzględniający ilość godzin nadliczbowych według zestawienia pozwanej z k.318.

Sąd pierwszej instancji uznał, iż książka poboru kluczy nie jest wiarygodnym dowodem w tym zakresie. Jak bowiem wynika z zeznań świadków, będących zatrudnionymi na pozwanej uczelni wykładowcami – często zdarzało się, że przerwa pomiędzy zajęciami nie była wystarczająco długa, aby jeden wykładowca zdążył zejść na dół i zdać klucze – wypisując się z książki poboru kluczy, zaś drugi pobrał te klucze i wpisał się do ewidencji. W związku z czym książka poboru kluczy nie oddaje w pełni sytuacji pracy poszczególnych wykładowców, w tym powódki, i nie przesądza o jej nieobecności na zajęciach, gdyż nie zawsze adnotacje poczynione w tym dokumencie były kompletne.

Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska powódki w zakresie wysokości stawki za godzinę pracy ponad pensum, która wynikała z działania matematycznego polegającego na podzieleniu kwoty uzyskanego przez powódkę wynagrodzenia przez ilość przepracowanych godzin. Obliczenie takie było nieodpowiednie, ponieważ praca powódki składała się nie tylko z godzin dydaktycznych.

Sąd Rejonowy ustalił, iż D. K. od maja 2014 roku nie pełniła funkcji prodziekana swojego wydziału. Jeśli dokonywała czynności jako prodziekan po tej dacie, to dotyczyły one – zgodnie z zeznaniami pracownika dziekanatu E. B. (1) – spraw zaległych. Sąd nie dał wiary powódce w zakresie w jakim wskazała, iż rektor pozwanej uczelni nie uzyskał opinii senatu w przedmiocie odwołania powódki. Powyższemu przeczy dokument w postaci protokołu z posiedzenia senatu, którego wiarygodności strona powodowa nie podważała.

W zakresie stosunków pomiędzy powódką i władzami uczelni Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne twierdzenia powódki oraz świadków M. M. i M. P. czy R. B., iż istotnie po 2012 r. uległy one pogorszeniu, podkreślił jednak, iż nie w stopniu świadczącym o stosowaniu wobec powódki mobbingu. Wielu pracowników J. B., U. S., Z. P., A. D., A. B., E. B., D. P., M. D., J. B., N. H., niezwiązanych tak blisko z powódką owych zmian stosunków od 2012 roku w ogóle nie zauważyło. Zeznania te, w ocenie Sądu są w pełni wiarygodne, choć osoby te nie były bliskimi współpracownikami powódki i mogły nie odnotować pewnego stopnia pogorszenia tych relacji. Sąd pierwszej instancji ustalenia w zakresie relacji powódki z władzami uczelni ograniczył do roku 2012 r. bowiem wcześniej ich charakter nie był kwestionowany, dlatego podkreślane przez rektora okoliczności, jak fakt zatrudnienia powódki, jej awans na stanowisko adiunkta, opublikowanie pracy doktorskiej, stanowiące w ocenie strony pozwanej przejaw wyjątkowo przychylnego stosunku władz uczelni do powódki, nie mają istotnego znaczenia w niniejszej sprawie. Z tych samych powodów Sąd pominął twierdzenia o umożliwieniu powódce handlu parafarmaceutykami czy jakąkolwiek odzieżą.

Sąd Rejonowy ustalił również, iż na pozwanej uczelni zatrudnieni byli pracownicy w stopniu doktora, którzy nie przeprowadzili postępowania habilitacyjnego i stan ten trwał od wielu lat – niejednokrotnie przekraczając w tym zakresie wymogi ustawowe. Pozwana nie wykazała, aby istniały przesłanki podnoszone w postępowaniu – w zakresie uzasadnionych przyczyn przedłużenia tym osobom ustawowych terminów zobowiązujących do uzyskania habilitacji oraz braku wystąpienia tych przesłanek w sytuacji powódki. Nie wykazano również stopnia zaawansowania tych postępowań habilitacyjnych.

W zakresie skorzystania przez powódkę z wyjazdu w ramach programu E. Sąd dał wiarę zeznaniom zarówno D. K., jak i M. P., które wskazały, iż powódka wyrażała wolę wyjechania do uczelni na Węgry. Dla D. K. stanowiło to bowiem możliwość poszerzenia swojej wiedzy, a także pozyskania materiałów na poczet rozprawy habilitacyjnej. Sąd Rejonowy ustalił również, iż powódka początkowo otrzymała informację, że wyjedzie w ramach wymiany, ostatecznie jednak zostało to odwołane i pojechała w to miejsce inna osoba. Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszym postępowaniu wykazał jednak, iż osoby decydujące o wyjazdach –prorektor i kanclerz uczelni stosowały nieobiektywne i nierówne kryteria, wobec czego były osoby, które częściej niż inne wyjeżdżały za granicę, a były też takie – jak powódka – które nie wyjeżdżały w ogóle.

W oparciu o powołany stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest częściowo uzasadnione. Wskazał, że ostatecznie powódka dochodziła zasądzenia na jej rzecz następujących świadczeń:

- tytułem dodatku stażowego:

- kwoty 201,70 zł za październik 2013 roku;
- dodatku stażowego za miesiące od grudnia 2013 roku do września 2014 roku po 245 zł miesięcznie;

- w zakresie odsetek:

- od kwoty 201,70 – od dnia 11 marca 2015 roku;
- od należności za czerwiec 2014 roku – odsetki skapitalizowane w kwocie 16,02 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 13 marca 2015 roku.

- tytułem dodatku do wynagrodzenia:

- kwoty 3 500 zł za okres od maja 2014 roku do września 2014 roku z odsetkami ustawowymi od dnia 29 listopada 2014 roku do dnia zapłaty;
- kwoty 136,88 tytułem skapitalizowanych odsetek od dodatku do wynagrodzenia od 11 dnia miesiąca następnego po miesiącu, za który było należne – do dnia 28 listopada 2014 roku, z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty;

- tytułem odszkodowania za dyskryminację 5 000 zł, z ustawowymi odsetkami od dnia 10 grudnia 2014 roku do dnia zapłaty;

- tytułem odszkodowania za rozstrój zdrowia wywołany mobbingiem 5 000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 10 grudnia 2014 roku do dnia zapłaty;

- tytułem wynagrodzenia za godziny ponad pensum:

- kwoty 41 200,26 zł;

- odsetek ustawowych:

- od kwoty 10 000 zł od dnia 11 lipca 2012 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 22 628,76 zł od dnia 11 lipca 2013 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 8 571,50 zł od dnia 11 lipca 2014 roku do dnia zapłaty

- tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe kwoty 41 200,26 zł;

- odsetek ustawowych:

- od kwoty 10 000 zł od dnia 11 lipca 2012 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 22 628,76 zł od dnia 11 lipca 2013 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 8 571,50 zł od dnia 11 lipca 2014 roku do dnia zapłaty

Powódka pracowała w uczelni, będącej niepubliczną szkołą wyższą. Zgodnie z regulacją art. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2012 roku poz. 572 tj.), ma ona zastosowanie zarówno do

publicznych, jak i niepublicznych szkół wyższych. W związku z tym powyższa ustawa, łącznie z regulacjami Kodeksu pracy stanowi podstawę dla rozważań prawnych w przedmiotowym stanie faktycznym.

Kwestię świadczenia związanego ze stażem pracy regulują przepisy ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2016 roku, poz. 1842).

Art. 154 ust. 3 przedmiotowej ustawy stanowi, iż pracownikowi uczelni publicznej przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku pracy, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego. Przepis ten wszedł w życie w dniu 1 września 2006 roku. Powyższe brzmienie omawianej jednostki legislacyjnej zostało ustalone treścią ustawy z dnia 18 marca 2011 roku o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2011 roku, nr 84, poz. 455). Ustawa ta wprowadziła do omawianego art. 154 ust. 3 ograniczenie jego stosowania do pracowników uczelni publicznych, a także uchyliła ust. 1 i 2 tego przepisu. Dlatego też należy stwierdzić, iż do dnia 1 października 2011 roku wszystkie uczelnie wyższe – publiczne i niepubliczne, miały obowiązek wypłacać swoim pracownikom dodatek za staż pracy, po tej dacie natomiast obowiązek ten został ograniczony tylko do uczelni publicznych.

Odwołując się jednak do treści ustawy nowelizującej ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym Sąd I instancji wskazał, iż prawa pracowników uczelni niepublicznych, którym wcześniej przyznano świadczenia z tytułu stażu pracy i były one wypłacane, zostały należycie zabezpieczone. Art. 26 powołanej ustawy nowelizującej stanowił bowiem, iż pracownicy uczelni niepublicznych otrzymujący przed dniem wejścia w życie nowego brzmienia ustawy dodatek za staż pracy zachowują prawo do tego dodatku w dotychczasowej wysokości. Nowelizacja zatem nie pozbawiła tych osób dotychczas nabytych praw do świadczeń, jedynie skutkowałą zatrzymaniem ich dalszego progresu. Zatem jeśli np. ktoś otrzymywał dodatek w wysokości 15%, to zachowywał prawo do tego świadczenia, ale bez możliwości jego dalszego narastania, do 20%.

Mając na względzie powyższe, w świetle poglądu prawnego wyrażonego przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 marca 2016 r. Sąd Rejonowy zważył, iż powódka rozpoczęła pracę w pozwanej uczelni z dniem 1 października 2003 roku. Zatem w rok akademicki 2006/2007 był czwartym rokiem jej pracy, w związku z czym nabyła ona prawo do otrzymania dodatku za staż pracy – na mocy przepisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Zmiana przepisów, dokonana w 2011 roku nie wpłynęła na prawo D. K. do otrzymania tego świadczenia, zatrzymała jedynie jego wzrost. Pracodawca nie wypłacał jednak powódce przedmiotowego składnika wynagrodzenia – zatem zasadne było podniesione przez powódkę roszczenie o zasądzenie odpowiedniej kwoty na jej rzecz.

W zakresie roszczenia obejmującego okres do 1 grudnia 2011 roku strona pozwana podniosła zasadnie, zarzut przedawnienia roszczeń. Kwota przedawnionego roszczenia wynosiła 13.185zł

W toku procesu uczelnia wypłaciła powódce część świadczenia z tego tytułu 5.433,30 zł – uznając tym samym roszczenie w tym zakresie. W związku z częściowym zaspokojeniem roszczenia powódki – cofnęła ona powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia częściowo w zakresie wypłaconej należności głównej. Uwzględniając kwotę roszczenia przedawnionego oraz kwotę uznaną w ocenie sądu do zapłaty pozostała kwota 691,70 zł.

W zakresie kwoty skapitalizowanych odsetek, uwzględniając wysokość roszczenia przedawnionego 7236,94 zł i kwotę uznaną i wypłaconą 1794,39 zł Sąd I instancji oddalił powództwo bowiem strona powodowa nie wyraziła jednoznacznego stanowiska procesowego oświadczyła jedynie, iż nie domaga się naliczenia i zapłaty odsetek od dodatku stażowego za miesiące od listopada 2013 r. do maja 2014 w całości, a w zakresie dodatku za czerwiec domaga się zasądzenia kwoty odsetek ustawowych skapitalizowanych na dzień 11 marca 2015 r. jedynie w kwocie 16,02 wraz z odsetkami ustawowymi od 13 marca 2015 r.

W zakresie roszczenia o wypłacenie dodatku funkcyjnego Sąd I instancji oparł się na następujących ustaleniach:

Do końca kwietnia 2014 roku powódka piastowała funkcję prodziekana, od maja zaś 2014 roku została z tej funkcji odwołana. W związku ze sprawowaniem obowiązków prodziekana wydziału D. K. został przyznany dodatek funkcyjny w kwocie 700 zł. Od maja 2014 roku dodatek ten nie był wypłacany.

Wskazać należy, iż od maja 2014 roku powódka nie pełniła formalnie funkcji prodziekana swojego wydziału, nie uczestniczyła w zebraniach kolegium dziekańskiego. Obowiązki prodziekana przejął formalnie dziekan J. B. (3). W toku procesu wykazano co prawda, iż dokonywała ona pewnych czynności związanych z tym stanowiskiem, jednak były to sprawy zaległe, które winny być załatwione wcześniej – kiedy D. K. formalnie jeszcze była prodziekanem. W związku z tym Sąd Rejonowy uznał, że wykonywania czynności zaległych, za które powódka była odpowiedzialna wcześniej nie można zakwalifikować jako wykonywanie czynności prodziekana po odwołaniu powódki z tej funkcji, zatem roszczenie o wypłacenie jej dodatku z tego tytułu jest niezasadne.

Sąd I instancji podniósł, iż dodatek w wysokości 700 zł został przyznany powódce w związku z pełnioną funkcją, nie miał on charakteru samoistnego. To pełnienie określonej funkcji powodowało obowiązek wypłacenia określonego świadczenia – wynikało to z akcesoryjności tego świadczenia. W związku z czym ustanie pełnienia funkcji prodziekana powodowało ustanie obowiązku wypłaty tego świadczenia na rzecz powódki.

Dlatego też Sąd Rejonowy oddalił roszczenie w tym zakresie.

W zakresie roszczenia o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji Sąd swoje rozważania oparł na regulacji art. 18<sup>3a</sup> i następujących k.p.

Zgodnie z treścią art. 18<sup>3b</sup> Kodeksu pracy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> §1 Kodeksu pracy, takich w szczególności jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, którego skutkiem jest w szczególności:

1. odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy;
2. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą;
3. pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

- chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Dyskryminacja oznacza nierówne, zróżnicowane traktowanie, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami ani prawnie usprawiedliwione. Z definicji zasady równego traktowania w zatrudnieniu wynika, że ochroną w ramach tej podstawowej zasady prawa pracy objęci są: kandydaci do pracy, pracownicy i byli pracownicy. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 18<sup>3a</sup> K.p.).

Istotą wprowadzonych w Kodeksie pracy przepisów ustanawiających zakaz nierównego traktowania pracowników w zatrudnieniu była chęć zagwarantowania pracownikom ochrony w zakresie zapewnienia im przez pracodawcę jednakowych szans, przy uwzględnieniu jednakowego dla wszystkich kryterium doboru. Zróżnicowanie traktowania osób zatrudnionych jest zatem dopuszczalne, bowiem równość podlega analizie na płaszczyźnie jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 12<sup>2</sup> K.p.) jednakże wszelkie odstępstwa od zasady równości praw pracowniczych powinny znajdować uzasadnienie w społecznie relewantnym kryterium zróżnicowania prawa. Dyskryminacja przejawia się zatem w niekorzystnym ukształtowaniu warunków zatrudnienia, gdy przepis, kryterium



lub praktyka działają na szkodę przedstawicieli jednej grupy, wyodrębnionej ze względu na jakąś cechę, a obiektywny stan rzeczy nie usprawiedliwia odmiennego traktowania członków tej grupy. Oznacza to, że waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 18 września 2008 roku w sprawie II PK 27/08, OSNP 2010/3-4/41; wyrok SN z dnia 5 października 2007 roku w sprawie II PK 14/07, OSNP 2008/21-22/311).

Dyferencjacja pracowników zatem jest dopuszczalna i uzasadniona jedynie, gdy dokonywana jest z zastosowaniem obiektywnych kryteriów. Obiektywne kryteria zakładają porównanie kwalifikacji zawodowych, umiejętności pracownika, zaangażowania przy wykonywaniu takich samych obowiązków przez pracowników poddanych ocenie pracodawcy. Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11<sup>2</sup> k.p., art. 11<sup>3</sup> k.p.) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełniania, czy też kwalifikacjami (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 5 października 2007 roku w sprawie II PK 14/07, OSNP 2008/21 – 22/poz. 311).

Dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium. Niedozwolone kryteria są przykładowo wymienione w art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz art. 18<sup>3a</sup> §1 k.p. Użycie przez ustawodawcę w tych dwóch przepisach zwrotu „w szczególności” znacznie rozszerzyło pojęcie dyskryminacji w prawie polskim. Do tych niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników Sąd Najwyższy zalicza więc – poza kryteriami wprost wymienionymi w art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz art. 18<sup>3a</sup> §1 k.p. – okoliczności, które w szczególności nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami (por. wyrok z dnia 5 października 2007 roku w sprawie II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21–22, poz. 311), oraz przynależności osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (wyrok z dnia 4 października 2007 roku w sprawie I PK 24/07, OSNP 2008 nr 23–24, poz. 347).

Pracodawca może bronić się przed zarzutem dyskryminacji udowadniając, że przy podejmowaniu spornej decyzji kierował się obiektywnymi powodami (art. 18<sup>3b</sup> §1 k.p.).

W przedmiotowej sprawie powódka wskazała, iż była dyskryminowana przez pracodawcę z powodu różnorodnych kryteriów.

W zakresie dyskryminacji D. K. pod względem otrzymywanego wynagrodzenia Sąd Rejonowy ustalił, iż nie doszło ze strony pracodawcy, do zarzucanego mu przez powódkę zachowania. Ze złożonego bowiem do akt sprawy materiału dowodowego, w postaci zestawienia wynagrodzeń pracowników o stopniu naukowym doktora zatrudnionych w pozwanej uczelni wynika, iż wynagrodzenia te kształtowały się w przedziale od 2.300 zł do 3.100 zł. Powódka osiągała wynagrodzenie w wysokości 3.100 zł, zatem najwyższe spośród wszystkich doktorów. W związku z czym nie była dyskryminowana w tym zakresie.

Niesłuszny, w ocenie Sądu Rejonowego pozostaje argument, podnoszony przez stronę powodową, iż W. W.-R. również miała stopień naukowy doktora, ale otrzymywała znacznie wyższe wynagrodzenie, a także, iż na pozwanej uczelni zatrudnieni byli pracownicy z tytułem magistra, którzy otrzymywali wyższe, niż powódka wynagrodzenie. Sąd zważył, iż o ile podnoszone przez D. K. fakty były zgodne z prawdą, to nie można uznać tego postępowania za dyskryminację. Pracodawca bowiem dokonując dyferencjacji wynagrodzeń zastosował w ocenie Sąd obiektywne kryteria związane z tym, iż każda ze wskazanych osób pełniła w pozwanej uczelni inne funkcje – W. W.-R. była prorektorem. Zatem brak był podstaw do zestawiania sytuacji tych osób w zakresie wynagrodzeń, bez spojrzenia przez pryzmat pełnionych funkcji, zadań dodatkowych czy innych obowiązków, którymi nie zajmowała się powódka.

Kolejnym kryterium dyskryminacji powódka upatrywała w przyczynie rozwiązania z nią umowy o pracę – nieuzyskaniu przez D. K. stopnia doktora habilitowanego.

Zważyć należy, iż na pozwanej uczelni zatrudnionych było, poza powódką, jeszcze wielu pracowników posiadających ten stopień naukowy. Zgodnie natomiast z art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym osoba posiadająca stopień doktora nie może być zatrudniona na stanowisku adiunkta dłużej niż 8 lat, jeśli nie uzyskała habilitacji.

Z poczynionych ustaleń Sądu wynika, iż powódka nie uzyskała stopnia doktora habilitowanego, a na stanowisku adiunkta zatrudniona była od 2004 roku. W związku z czym jednoznacznie stwierdzić należy, iż przekroczony został ustawowy termin 8 lat. Jednakże jak również ustalono, w pozwanej uczelni na równorzędnym stanowisku zatrudnieni byli jeszcze inni doktorzy nie posiadający habilitacji, zaś okres ich zatrudnienia był dłuższy niż 8 lat. Posłużenie się zatem tym kryterium przy dokonywaniu wypowiedzenia miało w ocenie Sądu charakter dyskryminacyjny. Nie można było bowiem uznać za przekonujące twierdzeń, iż proces habilitacyjny tych osób jest niemal na ukończeniu, w sytuacji kiedy np. posiadają ten stopień od 1976 roku. Strona pozwana poza gołosłownymi twierdzeniami w żaden sposób nie wykazała obiektywnych kryteriów oceny stopnia zaawansowania postępowań habilitacyjnych pozostałych pracowników zatrudnionych na stanowisku adiunkta ze stopniem naukowym doktora.

W związku z powyższym Sąd uznał, iż wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę, mimo tego, iż była prawdziwa, to stanowiła element dyskryminacji powódki względem innych pracowników.

Podobne stanowisko Sąd przyjął w zakresie braku typowania D. K. do wyjazdów zagranicznych. Powódka zgłaszała wolę skorzystania z takiego wyjazdu, chciała wyjechać na wymianę, skorzystać z zasobów innych bibliotek do zebrania materiałów do swojej rozprawy habilitacyjnej, zebrać nowe doświadczenia. Wyjazd jednakże nie doszedł do skutku. W toku postępowania wykazane zostało, iż osoby decydujące o tym, kto spośród pracowników pozwanej pojedzie na wymianę to były kanclerz uczelni M. W. i prorektor W. W.-R.. Osoby te podejmowały decyzję biorąc pod uwagę subiektywne kryteria – własną sympatię dla danej osoby, sytuację osobistą pracownika, itp. Powódce odmawiano udziału w wymianie z uczelnią na W. z uwagi na to, iż D. K. pozostawała w nieformalnym związku i miała dziecko nie pochodzące z małżeństwa. Przełożona powódki swoją decyzję argumentowała tym, że na uczelni partnerskiej nie było kierunku germanistyka – jaki prowadziła powódka, jednakże, nie bez znaczenia w ocenie Sądu pozostaje fakt, iż na tej uczelni językiem wykładowym był język niemiecki. Kryteria tej natury i tak osobiste, w ocenie Sądu, nie powinny wpływać na opinię o pracowniku oraz jego rzetelności i w efekcie nie powinny być elementem decydującym w zakresie decyzji, który z pracowników skorzysta z wymiany z uczelnią zagraniczną. Dochodziło do sytuacji, kiedy pewni pracownicy korzystali z wyjazdów bardzo często – nawet kilkanaście razy, inni zaś w ogóle. Dodatkowo w toku procesu wykazano również, iż w sytuacji, kiedy pracownik wytypowany do wyjazdu nie mógł z niego skorzystać – z uwagi na nieprzewidziane wcześniej okoliczności, to jego miejsce nie było powierzane innej osobie, następnego kolejnego, ale jechała wówczas prorektor.

W przypadku powódki przed samym wyjazdem dowiedziała się od pracowników dziekanatu, iż nie ma dla niej miejsca. W zamian za D. K. z wymiany skorzystał inny pracownik – pozostający w bliskich kontaktach z prorektorem uczelni.

Wszystkie powołane okoliczności świadczą o dyskryminowaniu powódki przez pozwaną uczelnię w zakresie uniemożliwiania jej wyjazdów do uczelni zagranicznych. Pracodawca nie podał obiektywnie istotnych kryteriów, którymi kierował się w podejmowaniu decyzji o tym, kto pojedzie na wymianę.

W zakresie upatrywania dyskryminacji w postępowaniu pracodawcy polegającym na złożeniu powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w obecności studentki uczelni Sąd zważył, iż postępowanie to nie miało cech dyskryminacji. Na wstępie należy przyznać, iż takie zdarzenie rzeczywiście miało miejsce. Jednakże nie można zapominać, iż studentka obecna przy wręczeniu D. K. wypowiedzenia była jednocześnie pracownikiem dziekanatu pozwanej uczelni. W związku z zatrudnieniem osoba ta otrzymała polecenie, polegające na obecności przy wręczeniu powódce oświadczenia. Nie była to zatem jedynie studentka, ale jednocześnie pracownik pozwanej, dlatego nie należy jej oceniać jedynie przez pryzmat statusu studenta, ale jednocześnie pracownika. W związku z czym powyższa sytuacja nie stanowiła przejawu dyskryminacji powódki.

W zakresie roszczenia powódki o zasądzenie na jej rzecz zadośćuczynienia z tytułu rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem Sąd Rejonowy uznał, że zasługiwało ono na oddalenie.

Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, spoczywający na pracodawcy, został przez ustawodawcę sformułowany w treści art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p.

Zgodnie z 94<sup>3</sup> § 2 k.p. mobbing oznacza 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.

Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a powyższe okoliczności – według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.) – winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (wyrok SN z dnia 5 grudnia 2006 roku; II PK 112/06; OSNP 2008/1-2/12). Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją, lub że nie stanowią one mobbingu, względnie że wynikają one z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika. Oznacza to, iż to na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy odnośnie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na jego zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego pewnych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (postanowienie SN z dnia 24 maja 2005 roku; II PK 33/05; (...)).

Należy pamiętać, iż nie każde bezprawne działanie pracodawcy wobec pracownika, nawet jeżeli w subiektywnym odczuciu pracownika świadczy o niechęci zwierzchnika wobec niego, może przez sam fakt bezprawności być zakwalifikowane jako mobbing, gdyż z legalnej definicji mobbingu wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracownika (rozstrój zdrowia). Gdyby nawet działania pracodawcy skierowane przeciwko prawom pracowniczym miały charakter powtarzalny, to jednak bez wykazania określonego w ustawie celu tego działania, nie ma podstaw do jego kwalifikowania jako mobbingu.

Podkreślenia wymaga, że dla uznania zjawiska mobbingu nie wystarczy samo stwierdzenie negatywnych następstw pracy w sferze psychiki, lecz należy udowodnić bezpośredni związek przyczynowy z pracą, która była świadczona w okolicznościach naruszenia przepisów prawa. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich "dyrektywnych" uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą. Prawidłowe i zasadne wskazywanie pracownikowi istniejących uchybień w wykonywaniu przezeń obowiązków jest niezbywalnym prawem pracodawcy i gwarancją właściwego funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy, zdaniem Sądu i instancji, nie pozwala na stwierdzenie, by zostały wyczerpane ustawowe czy pozaustawowe przesłanki pozwalające zakwalifikować relacje interpersonalne występujące w ramach wykonywanych przez D. K. (1) obowiązków zawodowych – jako mobbing.

Co prawda należy stwierdzić, iż postępowanie kanclerz pozwanej uczelni, polegające na publicznym wyrażaniu negatywnych opinii o powódce i zwracaniu się o niej per (...) czy też wpis prorektor W. W. – R. na portalu społecznościowym F., stanowiący reakcję emocjonalną na post użytkownika podpisującego się jako T. A., należy uznać za postępowanie niewłaściwe, które mogło być dla powódki dotkliwe i dawać poczucie naruszenia przez pozwanego godności osobistej. Zdaniem Sądu, choć takie postępowanie osób znajdujących się w ścisłych władzach uczelni było naganne i niewłaściwe, to jednak nie spełnia cech mobbingu w znaczeniu kodeksowym. Postępowanie dowodowe nie wykazało by zachowaniom tym można było przypisać cechę nękania i by zachowania te miały charakter takiej uciążliwości i długotrwałości, że w konsekwencji miałyby doprowadzić do zaniżonej przydatności zawodowej i ośmieszenia powódki. Podkreślić należy, iż pomimo wygłaszanych czasem przez M. W. czy W. W. -

R. niepocholebnych opinii na temat jakości jej pracy powódka pozostała pracownikiem powszechnie lubianym, nie tylko przez współpracowników ale i przez studentów, którzy wyrazili zdecydowany protest przeciwko działaniom uczelni. Miała opinię koleżeńską i uczynną taką na którą w sprawach organizacyjnych zawsze można było liczyć. Cieszyła się bardzo dużym uznaniem jako świetny wykładowca, była dobrze oceniana jako prodziekan. Nie można zatem powiedzieć, aby zachowanie M. W. czy W. W. - R. w jakikolwiek sposób wpłynęło na postrzeganie powódki w środowisku pracowniczym, a w szczególności nie doprowadziło ono do wyeliminowania powódki z zespołu pracowników.

Sąd rejonowy podkreślił, iż dla uznania określonego zachowania za mobbing w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. wymagane jest stwierdzenie, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (wyrok SA w Poznaniu z dnia 22 września 2005 roku; III APa 60/05; Lex nr 215691). Przepisy dotyczące mobbingu odnoszą się do uzewnętrzniczonych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach, przy czym kryteria te wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych.

Jak wskazał Sąd I instancji, powódka przejawów mobbingu upatrywała między innymi w tym, iż początkowo zwracano się do niej per (...) by od 2012 r. zmienić formę na (...) wzmocniono również kontrolę jej działalności która miała być wykonywana przez personel sprzątający.

Zdaniem Sądu przytaczane przez powódkę okoliczności, mające w jej opinii świadczyć o stosowaniu wobec niej mobbingu, przemawia za nadwrażliwą konstrukcją psychiczną powódki. Powódka szereg zdarzeń niesłusznie interpretuje jako przykład personalnego ataku na swoją osobę. Powódka próbuje interpretować jako przesłanki składające się łącznie na mobbing, różne fakty z wzajemnych relacji z przełożonymi, przypisując im jedną, wspólną cechę – intencjonalność (rozumianą negatywnie, tj. w kontekście mobbingu). Powódka niekiedy przedstawia taką interpretację wprost, a niekiedy czyni jedynie sugestie, zeznając o swoich wrażeniach, lub jak daną sytuację odebrała.

Sąd I instancji stanął na stanowisku, iż w niniejszej sprawie nie sposób jest ustalić adekwatnego związku przyczynowego pomiędzy ustalonymi warunkami pracy a rozstrojem zdrowia powódki. Dlatego też Sąd oddalił wnioski powódki o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu psychiatrii na okoliczność czy warunki pracy powódki mogły mieć wpływ na psychikę powódki, pogłębić jej dolegliwości w zakresie stanu zdrowia psychicznego. Sąd nie kwestionuje przy tym, iż od 2013 roku powódka pozostaje pod opieką lekarza psychiatry z powodu zaburzeń depresyjnych. Fakty te nie świadczą jednak, w żaden sposób, o mobbingu ani działaniach pracodawcy sprzecznych z prawem. Zobiektywizowana ocena szeregu sytuacji, w których to powódka upatruje przejawów mobbingu, daleko odbiega od oceny powódki i jej reakcji psychicznej. Bezsporne w niniejszej sprawie jest, iż w okresie pracy u pozwanego stan zdrowia psychicznego powódki pogorszył się. Świadczą o tym zeznania świadków, zeznania powódki oraz dokumentacja lekarska dołączona do akt. Tym niemniej, sama ta okoliczność nie świadczy automatycznie o mobbingu, czy też działaniach pracodawcy sprzecznych z prawem. Pracodawca nie ma bowiem obowiązku dostosowywać dyscypliny pracy do indywidualnej wrażliwości pracownika, bo oznaczałoby to kres stosunków zatrudnienia. Fakt, iż powódka zachowania przełożonych interpretuje jako personalny atak na swoją osobę, świadczy nie tyle o mobbingu wobec niej stosowanym, ile o wrażliwości powódki.

Podsumowując analizę prawną pojęcia mobbingu Sąd Rejonowy podkreślił, iż dla jego stwierdzenia niezbędne jest łączne wystąpienie jego przesłanek: długotrwałego lub uporczywego nękania lub zastraszania, działanie kierunkowe (celowe) – tj. umyślność działań mobbera, skutki (rozstrój zdrowia, wyeliminowanie z zespołu pracowników).

Mając powyższe na uwadze, stosując obiektywną miarę, Sąd doszedł do przekonania, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala przyjąć, iż w stosunku do D. K. (1) stosowano mobbing.

Roszczenie powódki o zasądzenie od pozwanej wynagrodzenia za godziny przepracowane ponad pensum zostało rozpoznane w oparciu o przepisy ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Na podstawie art. 130 tej ustawy czas pracy nauczyciela akademickiego jest określany zakresem obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych tego nauczyciela. Liczba godzin dydaktycznych w roku akademickim wynosi: od 120 do 240 godzin dla pracowników naukowo-dydaktycznych (art. 130 ust 3 pkt 1 ustawy). Rektor może obniżyć wymiar zajęć dydaktycznych poniżej dolnej granicy wymiaru ustalonej zgodnie z ust. 3, w przypadku powierzenia nauczycielowi akademickiemu wykonywania ważnych zadań lub realizowania przez nauczyciela akademickiego projektów badawczych lub innych zadań przewidzianych w statucie. (ust.4. )

Pracownicy naukowo-dydaktyczni zatrudnieni są na uczelni wyższej na stanowisku profesora zwyczajnego, profesora nadzwyczajnego, profesora wizytującego, adiunkta lub asystenta (art. 110 ust. 1 ustawy).

D. K. była zatrudniona na stanowisku adiunkta, prowadziła zajęcia ze studentami. Pełniła funkcję prodziekana Wydział.

W umowie z dnia 22 września 2004 r. pensum powódki określono w wysokości 210 godzin .

W związku z tym pensum powódki nie powinno być wyższe niż 210 godzin zajęć dydaktycznych rocznie. A czas przepracowany począwszy od 211 godziny stanowił pracę ponad pensum. Sąd orzekający zważył jeszcze, iż praca nauczyciela akademickiego ma wyjątkowy wymiar, uregulowany osobnymi, szczególnymi w stosunku do Kodeksu pracy, przepisami. W związku z powyższym, stosowanie Kodeksu pracy w tym przypadku jest ograniczone, posiłkowe.

Zatem wysokość wynagrodzenia nauczyciela akademickiego ustalana jest na podstawie przepisów szczególnych – ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i aktów wykonawczych. Regulacje w tym zakresie zostały zawarte w rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej z dnia 11 grudnia 2013 roku (Dz. U. z 2013 roku poz. 1571).

Rozporządzenie to określa wysokość wynagrodzenia dla pracowników naukowo-dydaktycznych za przepracowane godziny ponad wymiar pensum. Stawka wynosi maksymalnie do 3,6 % minimalnego wynagrodzenia zasadniczego określonego na dany rok – w przypadku osoby zatrudnionej, jak powódka, na stanowisku adiunkta (§5 pkt 3 rozporządzenia). Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych winno być wypłacone po dokonaniu rozliczeń godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie z planem, raz w roku po zakończeniu roku akademickiego, o ile rektor nie zarządzi rozliczania w krótszych okresach (§ 6 rozporządzenia).

W świetle przytoczonych regulacji oraz oceny charakteru stanowiska i obowiązków D. K. zasadnym, w ocenie Sądu I instancji, jest przyjęcie pracy powódki w godzinach ponadwymiarowych przekraczających pensum, a nie godzinach nadliczbowych w kodeksowym rozumieniu tego pojęcia.

Sąd Rejonowy wskazał, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż stawka za każdą godzinę przepracowaną ponad pensum w pozwanej uczelni, określona była, na podstawie uchwały Senatu, na 50 zł. Kwota ta nie odbiegała od stawek przyjętych na innych uczelniach w Polsce. Ustalenia kwoty należnej powódce za godziny przepracowane ponad pensum Sąd dokonał na podstawie opinii biegłego z zakresu rachunkowości. Biegły w wydanej opinii obliczył, iż wynagrodzenie powódki za godziny przepracowane ponad pensum winno wynieść 9200 zł – obliczenia te to wynik działania matematycznego – przemnożenia liczby godzin przepracowanych przez

powódkę ponad pensum przez stawkę za godzinę, przyjętą przez Senat uczelni. Sąd przy tym przyjął wariant opinii uwzględniający ilość godzin nadliczbowych ustalonych przez pozwaną.

W zakresie ilości godzin ustalonych na podstawie ewidencji poboru kluczy Sąd uznał, iż książka poboru kluczy nie jest wiarygodnym dowodem w tym zakresie. Jak bowiem wynika z zeznań świadków, będących zatrudnionymi na pozwanej uczelni wykładowcami – często zdarzało się, że przerwa pomiędzy zajęciami nie była wystarczająco długa, aby jeden wykładowca zdążył zejść na dół i zdać klucze – wypisując się z książki poboru kluczy, zaś drugi pobrał te klucze i wpisał się do ewidencji. W związku z czym książka poboru kluczy nie oddaje w pełni sytuacji pracy poszczególnych wykładowców, gdyż nie zawsze adnotacje poczynione w tym dokumencie są kompletne.

Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, iż powódka błędnie przyjęła stawkę za godzinę, która wynikała z działania matematycznego polegającego na podzieleniu kwoty uzyskanego przez powódkę wynagrodzenia przez ilość przepracowanych godzin. Obliczenie takie było nieodpowiednie, ponieważ praca powódki składała się nie tylko z godzin dydaktycznych. Przyjęcie prawidłowości tak dokonanych obliczeń powódki implikowałoby fakt, iż powódka otrzymywała wynagrodzenie tylko za przeprowadzone godziny dydaktyczne, a nie za całą pracę jaką świadczyła na rzecz pracodawcy. W związku z czym kwota, jakiej powódka domagała się z tytułu wynagrodzenia za pracę ponad pensum została w ten sposób zawyżona. Opierając się na ustaleniach faktycznych uwzględniając zasadność zarzutu przedawnienia w zakresie roszczeń o wynagrodzenie przed listopadem 2011 roku kwotą roszczenia pierwotnie uznanego i wypłaconego w wysokości brutto 4250 zł uwzględniającego należności o charakterze publiczno -prawnym zasadnym było zasądzenie powódce wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych ponad pensum w wysokości 4.950 zł oraz odsetki od kwot: 2.500,00 stanowiącej niewypłacone wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych w latach 2011/2012 od 11 lipca 2012 r. do 26 lutego 2016 r. kiedy to nastąpiła wypłata kwoty 4250 zł, w zakresie odsetek od kwoty 4.700 zł stanowiącej niewypłacone wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych w latach 2012/2013 odsetki od kwoty 2.200,00 zł od dnia 11 lipca 2013 roku do 31 grudnia 2015 roku z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 stycznia 2016 roku do dnia 26 lutego 2016 roku i od kwoty 2.500,00 zł od dnia 11 lipca 2013 roku do 31 grudnia 2015 roku z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 stycznia 2016 roku do dnia 26 lutego 2016 roku; oraz odsetki od kwoty 2000,00 zł stanowiącej niewypłacone wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych w latach 2013/2014 od dnia 11 lipca 2014 roku do 31 grudnia 2015 roku z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty.

W pozostałym zakresie w rozszerzonej części roszczenie o zasądzenie tytułem wynagrodzenia za godziny ponad pensum kwoty 41 200,26 zł, odsetek ustawowych:

- od kwoty 10 000 zł od dnia 11 lipca 2012 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 22 628,76 zł od dnia 11 lipca 2013 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 8 571,50 zł od dnia 11 lipca 2014 roku do dnia zapłaty

- tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe kwoty 41 200,26 zł, odsetek ustawowych:

- od kwoty 10 000 zł od dnia 11 lipca 2012 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 22 628,76 zł od dnia 11 lipca 2013 roku do dnia zapłaty;
- od kwoty 8 571,50 zł od dnia 11 lipca 2014 roku do dnia zapłaty

powództwo podlegało oddaleniu.

Sąd Rejonowy umorzył postępowanie w ramach żądania powódki wypłaty dodatku stażowego w kwocie wypłaconej powódce w toku procesu – co do której D. K. cofnęła powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia. W myśl regulacji art. 355 §1 k.p.c. Sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew lub jeżeli wydanie wyroku stało się z innych przyczyn zbędne lub niedopuszczalne. Zgodnie natomiast z wyrokiem

Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2002 roku w sprawie I PKN 558/01 (Legalis 88335) „(...) spełnienie przez pozwanego w toku procesu żądania pozwu może czynić zbędnym wydanie przez sąd wyroku. Dzieje się tak wówczas, gdy pozwany spełnia świadczenie z zamiarem (w celu) zaspokojenia pretensji powoda. W takiej też sytuacji, gdy powód cofnie pozew, sąd powinien umorzyć postępowanie (...)” Powyższa sytuacja miała miejsce w przedmiotowej sprawie. Pozwany uznał częściowo roszczenie powódki dotyczące wypłaty dodatku stażowego, i w toku procesu wypłacił powódce wspomnianą kwotę. W związku z zaspokojeniem roszczenia we wskazanej części strona powodowa cofnęła powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia pismem. Z racji na tego, iż wypełniona została dyspozycja art. 355 §1 k.p.c. i wydanie wyroku w tej części stało się zbędne Sąd umorzył postępowanie w tym zakresie.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 100 zd.1 k.p.c.

Na koszty poniesione przez strony złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocników w kwotach:

- po 1800 zł (§ 6 pkt 4 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu - Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.).

Powódka przegrała sprawę w 81,5% w związku z czym w tej proporcji winna ponieść koszty procesu. Mając powyższe na uwadze Sąd zasądził od D. K. (1) na rzecz pozwanej uczelni kwotę 1476 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O kosztach sądowych Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 113 ust. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 z późn. zm.) w zw. z art.102 k.p.c. nie obciążając stron powyższymi kosztami.

Sąd Rejonowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Powyższe orzeczenie zostało zaskarżone przez stronę pozwaną w części dotyczącej jego rozstrzygnięć zawartych w pkt: I, IV. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego to jest: art. 11<sup>2</sup> k.p. i art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz art. 18<sup>3a</sup> §1 k.p. i 18<sup>3b</sup> §1 k.p. poprzez ich niewłaściwą wykładnię oraz zastosowanie i wskutek tego przyjęcie, iż powódce przysługuje odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu polegającego na ustaleniu, iż fakt nie uzyskania habilitacji przez powódkę stanowi przyczynę wypowiedzenia jej umowy o pracę, a także na nierównym traktowaniu powódki w zakresie wyjazdów zagranicznych w ramach programu E.,

2. naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 §1 i §2 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, w tym dokumentów i przede wszystkim zeznań świadków wskazanych w uzasadnieniu wyroku na poparcie przyjętej przez Sąd w rozstrzygnięciu tezy, że powódka wykonywała obowiązki w przyjętym wymiarze przekroczenia pensum oraz poprzez uznanie zeznań świadka W. R. i rektora M. W. (3) za niewiarygodne, a także poprzez nieuwzględnienie dowodu w postaci list poboru kluczy złożonych przez pozwaną i w konsekwencji tego:

a) zasądzenie na rzecz powódki w pkt. I 3 wyroku kwoty 4.950 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych w latach 2011/2012, 2012/2013, (...),

b) zasądzenie na rzecz powódki w pkt. I 4 wyroku odsetek ustawowych:

-w lit. a od kwoty 2.500 zł zamiast 700 zł,

- w lit. b i c od kwoty 4.700 zł zamiast 3.500 zł,

- w lit. d od kwoty 2.000 zł zamiast 750 zł.

Skarżąca wniosła o zmianę wyroku w części zaskarżonej i oddalenie powództwa w zakresie punktów I 1, I 2, i I 3 wyroku, a w zakresie punktu I 4 oddalenie powództwa co do odsetek od kwot ponad: 700 zł w zakresie lit. a, 3.500 zł w zakresie lit. b i c oraz 750 zł w zakresie lit. d, przy uwzględnieniu kosztów procesu według norm przepisanych. Ewentualnie skarżąca wniosła o uchylene wyroku w części zaskarżonej i przekazanie do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego. Ponadto skarżąca wniosła na zasadzie art. 381 k.p.c. o dopuszczenie dowodu z wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 7 lipca 2015 roku znajdującego się w aktach sądowych o sygn. X P 722/14 oraz wycień i dowodu wypłaty dodatku stażowego powódce, bowiem potrzeba powołania tych dowodów powstała na skutek wydania zaskarżonego wyroku.

(apelacja pozwanej – k.958 – 960)

Na rozprawie w dniu 30 maja 2017 roku bezpośrednio poprzedzającej wydanie wyroku strona powodowa reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie o nieobciążenie powódki kosztami procesu z uwagi na szczególną sytuację w jakiej się znajduje.

Ponadto pełnomocnik strony powodowej oświadczył, że rzeczywiście w piśmie procesowym z dnia 27 kwietnia 2015 roku sprecyzował ostatecznie swoje roszczenie w zakresie żądania dodatku stażowego i wniósł ostatecznie o zasądzenie kwoty 201,70 zł z tytułu dodatku stażowego, nie zaś kwoty, którą zasądził Sąd I instancji. Nadto pełnomocnik powódki przyznała, że wycięnie dodatku stażowego dokonane na potrzeby sprecyzowania tego roszczenia, znajdujące się na k. 187 i następne, nie uwzględniło zmniejszenia wynagrodzenia zasadniczego powódki od marca 2013r. Poza tym pełnomocnik powódki na pytanie Sądu Okręgowego o kryteria dyskryminacji oświadczyła, że powódka była dyskryminowana ze względu na warunki pracy, chodzi o uczestnictwo w erasmusach i uniemożliwienie powódce rozwoju naukowego. Nadto pełnomocnik strony powodowej nie kwestionował, że wyjazd na Węgry był jedynym wyjazdem, na który powódka formalnie złożyła wniosek, ale też jedynym, który jej zaproponowano.

(stanowisko strony pozwanej – e-protokół z rozprawy z dnia 30 maja 2017 roku – 00:15:07 – płyta CD k. 975)

### ***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Apelacja jedynie częściowo zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu dotyczącego naruszenia przepisów postępowania cywilnego, ponieważ tylko prawidłowo ustalony stan faktyczny daje możliwość prawidłowej oceny prawa materialnego.

W zakresie roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych Sąd Okręgowy podziela zarówno ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji. Wydane orzeczenie należy uznać za prawidłowe i znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

W ocenie Sądu Okręgowego całkowicie chybiony jest zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji dyspozycji art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, w tym dokumentów i przede wszystkim zeznań świadków. W myśl powołanego przepisu Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału (art. 233 § 1 k.p.c.). Ocena dowodów polega na ich zbadaniu i podjęciu decyzji, czy została wykazana prawdziwość faktów, z których strony wywodzą skutki prawne. Celem Sądu jest dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych i ostateczne ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie obejmuje rozstrzygnięcie o przeciwnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia ze świadkami, stronami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Powinna odpowiadać regułom logicznego rozumowania, wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wniosku i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego, wyznaczające



granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich występowania w danej sytuacji. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

Wskazać przy tym należy, że skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga określenia, jakich to konkretnie uchybień dopuścił się sąd orzekający, naruszając tym samym zasady logicznego rozumowania bądź wskazania doświadczenia życiowego, w toku wyprowadzania wniosków w oparciu o przeprowadzone dowody. Formułujący taki zarzut powinno się zatem określić, jaki konkretnie dowód i z naruszeniem jakich dokładnie wskazanych kryteriów, sąd ocenił niewłaściwie. Nie może to być natomiast zarzut wynikający z samego niezadowolenia strony z treści orzeczenia, przy jednoczesnym braku argumentacji jurydycznej. W kontekście powyższych uwag należy stwierdzić, że – wbrew twierdzeniom apelującego – w okolicznościach rozpoznawanej sprawy Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w oparciu o wszechstronną ocenę całego zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego, tj. dokumentów, zeznań świadków i stron oraz opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości.

W szczególności – wbrew zarzutom strony skarżącej – prawidłowo w ustaleniu stanu faktycznego Sąd Rejonowy nie uwzględnił dowodów z zeznań świadków W. R. i M. W. (3) w zakresie, w jakim wskazywali, że powódka nie wykonywała obowiązków w przyjętym wymiarze przekroczenia pensum, jak również dowodu w postaci list poboru kluczy złożonych przez powódkę do sal, w których prowadzone były zajęcia dydaktyczne dla studentów. Odmienne ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez apelującą, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności, pozostają jedynie w sferze polemiki stron i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, mającej postać dowolności oceny dowodów. Sąd pierwszej instancji przekonywująco i w sposób odpowiadający regułom logicznego rozumowania i zasadom doświadczenia życiowego, uzasadnił przyczyny, dla których nie uwzględnił dowodu w postaci książki poboru kluczy, który nie stanowi wiarygodnego dowodu w tym zakresie. W świetle zeznań świadków, którzy byli zatrudnieni na pozwanej uczelni wykładowcami – często zdarzało się, że przerwa pomiędzy zajęciami nie była wystarczająco długa, aby jeden wykładowca zdążył zejść na dół i zdać klucze – wypisując się z książki poboru kluczy, zaś drugi pobrał te klucze i wpisał się do ewidencji. Wobec czego, z uwagi na brak kompletnej adnotacji poczynionych w książce odnośnie nieobecności na zajęciach, nie odzwierciedla ona w pełni sytuacji pracy poszczególnych wykładowców w tym powódki i tym bardziej nie przesądza o jej nieobecności na zajęciach.

Reasumując w odniesieniu do podniesionych w apelacji strony pozwanej zarzutów w stosunku do zawartego w punkcie I podpunkt 3 zaskarżonego wyroku rozstrzygnięcia obejmującego zasądzenie od Wyższej Szkoły Studiów (...) w Ł. na rzecz D. K. (1) 4.950,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych w latach 2011/2012, 2012/2013, (...) oraz w zakresie zasądzenia odsetek od poszczególnych kwot (w punkcie I podpunkt 4) zachowują aktualność ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne poczynione przez Sąd Rejonowy.

W ocenie Sądu Okręgowego na uwzględnienie zasługuje zarzut skarżącej dotyczący naruszenia przepisów prawa w zakresie zasądzenia dodatku za staż pracy na rzecz powódki w wysokości 691,70 zł wraz z odsetkami.

Stosownie do art. 154 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1842) pracownikowi uczelni publicznej przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku pracy, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego. Powyższe brzmienie omawianej jednostki legislacyjnej zostało ustalone treścią ustawy z dnia 18 marca 2011 roku o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o

zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2011 roku, nr 84, poz. 455). Na skutek wprowadzonego ograniczenia omawianego art. 154 ust. 3 obowiązek wypłacania swoim pracownikom dodatku za staż pracy został ograniczony tylko do uczelni publicznych, natomiast do dnia 1 października 2011 roku publiczne i niepubliczne uczelnie wyższe miały ten obowiązek. Art. 26 powołanej ustawy nowelizującej wskazuje jednak, iż pracownicy uczelni niepublicznych otrzymujący przed dniem wejścia w życie nowego brzmienia ustawy dodatek za staż pracy zachowują prawo do tego dodatku w dotychczasowej wysokości. Powyższe oznacza, że nowelizacja nie spowodowała pozbawienia tych osób dotychczas nabytych praw do świadczeń, a jedynie zatrzymała ich dalszy progres.

Powódce przysługiwało prawo do dodatku stażowego w wysokości 7%. Sąd Okręgowy stwierdził, iż powódka domagała się zapłaty dodatku stażowego poczynając od należności za grudzień 2011 roku do grudnia 2014 roku w wysokości 245 zł miesięcznie. Wobec zasadnie podniesionego zarzutu przedawnienia względem roszczenia obejmującego okres od 1 grudnia 2011 roku i wypłaty powódce części świadczenia z tego tytułu uznając powództwo w zakresie 5.433,30 zł i cofnięcia powództwa ze zrzeczeniem się roszczenia częściowo w zakresie wypłaconej należności głównej, Sąd pierwszej instancji przyjął, że do zapłaty pozostała kwota 691,70 zł. Sąd pierwszej instancji zasądził kwotę 691,70 zł uwzględniając różnicę pomiędzy żadaną powództwem kwotą 19.310,00 zł a roszczeniem przedawnionym w wysokości 13.185,00 zł oraz świadczeniem wypłaconym – 5.433,30 zł, co po sprecyzowaniu przez pełnomocnika powódki roszczeniu pismem z dnia 27 kwietnia 2015 roku (k. 187) nie zasługuje na aprobatę. W tym piśmie bowiem pełnomocnik powódki sprecyzował ostatecznie swoje roszczenie w zakresie żądania dodatku stażowego i wniósł o zasądzenie kwoty 201,70 zł z tytułu dodatku stażowego, nie zaś kwoty, którą zasądził Sąd I instancji. Brak było zatem jakichkolwiek podstaw do zasądzenia przez Sąd Rejonowy kwoty przewyższającej wysokość dochodzonego roszczenia i orzekanie w tym zakresie ponad żądanie.

Nadto przypomnieć w tym miejscu trzeba, że powódka za cały sporny okres wносиła o zasądzenie dodatku stażowego liczonego od kwoty miesięcznego wynagrodzenia w wysokości 3500 zł brutto tj. po 245 zł miesięcznie. Jednakże zarówno Sąd I instancji, jak i strona powodowa nie uwzględnili, że od marca 2013 roku powódka wyraziła zgodę na zmianę wysokości wynagrodzenia na 3100 zł, co przyznała w swoich zeznaniach i co znalazło się w ustaleniach faktycznych. Wysokość dodatku stażowego 7% od kwoty 3100 zł to 217 zł, a od kwoty 3500,00 zł – 245 zł, czyli wyliczenia stanowiące podstawę ostatecznie sprecyzowanego powództwa (co wynika wprost z pisma i zawartych tam wyliczeń) w tym zakresie na kwotę 201,70 zł były obarczone błędem. Biorąc pod uwagę wysokość dochodzonego dodatku stażowego, który od marca 2013 roku wynosił 217 zł, pozwana to roszczenie zaspokoila w całości.

Nadto zarówno Sąd I instancji, jak i strona powodowa w swoich wyliczeniach zdaje się nie dostrzegli również, iż roszczenia ze stosunku pracy, w tym dodatek stażowy, obciążone są daninami publiczno – prawnymi – jak podatek dochodowy i składki na ubezpieczenia społeczne, które to świadczenia pozwana obowiązana była naliczyć i potrącić z wypłaconego roszczenia. Stąd kwota wypłacona powódce była niższa – ponieważ była to kwota netto, a nie brutto. Strona powodowa zaś dokonała odjęcia od wyliczonej kwoty brutto dodatku, wypłaconej kwoty netto dodatku. Oceniając roszczenie Sąd zobowiązany jest brać pod uwagę także kwoty potrąconych świadczeń publiczno – prawnych.

Skoro wynagrodzenie powódki od 1 marca 2013 roku wynosiło 3100,00 zł, a dotychczasowa wysokość wynagrodzenia wynosiła 3500,00 zł, to wyliczając dochodzone roszczenie należało ustalić jak poniżej:

$3500,00 \text{ zł} \times 7\% \times 15 \text{ miesięcy} = 3.675,00 \text{ zł},$

$3100,00 \text{ zł} \times 7\% \times 19 \text{ miesięcy} = 4.123,00 \text{ zł},$

Łącznie – 7.798,00 zł brutto.

Biorąc pod uwagę, że pozwana wypłaciła powódce kwotę 7 798,00 zł brutto (5.433,30 zł netto oraz 1.736,00 zł odsetek ustawowych), roszczenie powódki zostało zaspokojone i wobec tego należało powództwo oddalić.

Przechodząc do kolejnego zarzutu apelacji w ocenie Sądu Okręgowego rację należy przyznać skarżącej w zakresie w jakim podniosła, że doszło do naruszenia przepisów prawa materialnego poprzez niewłaściwą wykładnię oraz

zastosowanie art. 11<sup>2</sup> k.p. i art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz art. 18<sup>3a</sup> §1 k.p. i 18<sup>3b</sup> §1 k.p. i wskutek tego przyjęcie, iż powódce przysługuje odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu.

Pełnomocnik pozwanej dochodząc zmiany wyroku Sądu pierwszej instancji w zakresie zasądzonego odszkodowania z tytułu naruszenia zasad równego traktowania wywodził, iż strona pozwana nie naruszyła tej zasady.

Stosownie do art. 11<sup>2</sup> kodeksu pracy pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Jakkolwiek 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 nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna (art. 11<sup>3</sup> k. p.).

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy, dyskryminacja (art. 11<sup>3</sup> k.p.) oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość, określaną w Kodeksie pracy jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa lub kryterium) dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową (zob. zwłaszcza wyroki SN z: 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360; 19 stycznia 1998 r., I PKN 484/97, OSNAPiUS 1998 nr 24, poz. 710; 24 marca 2000 r., I PKN 314/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 480; 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 6; 5 maja 2005 r., III PK 14/05, OSNP 2005 nr 23, poz. 376; 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06).

Na gruncie przepisów kodeksu pracy obowiązuje zasada niedyskryminowania w zatrudnieniu, zgodnie z którą 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<sup>3a</sup> § 1 k. p.). Natomiast za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k. p., którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (art. art. 18<sup>3b</sup> § 1 k. p.).

Zakaz dyskryminacji obejmuje wszystkie etapy stosunku pracy, dotyczy doboru pracowników, ustalenia treści stosunku pracy, jego realizacji, na rozwiązaniu kończąc. Jeżeli pracownik zarzuca naruszenie przepisów odnoszących się do dyskryminacji, **powinien stosowanie do art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. wskazać przyczynę, kryterium ze względu na którą był lub jest dyskryminowany.** Powódka tymczasem takiego kryterium nie wskazała. Do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, a kryteria te to: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, bądź także inne dyskryminujące kryterium, nie wskazanie w przepisie. Dyskryminacją jest bowiem różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium.

Niedozwolone kryteria są przykładowo wymienione w art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1. Użycie w tych dwóch przepisach zwrotu "w szczególności" znacznie rozszerzyło pojęcie dyskryminacji w prawie polskim w porównaniu z prawem unijnym, w którym wyliczenie niedozwolonych kryteriów ma charakter wyczerpujący. Do niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników Sąd Najwyższy zalicza także - poza kryteriami wprost wymienionymi w art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> § 1 - okoliczności, które w szczególności nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami (por. wyrok z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP, 2008, nr 21-22, poz. 311) oraz przymioty osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (wyrok z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP, 2008 nr 23-24, poz. 347).

W celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p., pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36). Także w wielu innych orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjmował, że to na pracowniku wywodzącym swoje roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek wskazania w pozwie nie tylko okoliczności faktycznych nierównego traktowania, ale także przyczyny niedozwolonego dyskryminacyjnego zróżnicowania (tak między innymi Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73, z dnia 14 maja 2014 r., II PK 208/13, LEX nr 1477443, czy postanowieniach z dnia 10 października 2012 r., I PK 120/12, LEX nr 1675340 oraz z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961).

Pogląd powyższy jest także powszechnie akceptowany w doktrynie prawa pracy (zob. z najnowszych opracowań M. Tomaszewska, w: Kodeks Pracy. Komentarz, red. k.w. Baran, Wolters Kluwer 2016, s. 149). Można więc jednoznacznie stwierdzić, że pracownik, który uważa, iż był dyskryminowany powinien powołać nie tylko okoliczności faktyczne, ale i przyczynę tego nierównego traktowania.

Powódka w zakresie roszczenia o zasądzenie odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu wskazała, że dyskryminacja ze strony pozwanej przejawiała się tym, że powódka otrzymywała niższe wynagrodzenie niż pozostali pracownicy zatrudnieni na stanowisku dydaktycznym ze stopniem naukowym doktora oraz, iż nie była typowana do wyjazdów zagranicznych, a także dodatkowo nieuzyskanie habilitacji przez powódkę stanowiące przyczynę wypowiedzenia jej umowy o pracę. Podkreślenia wymaga, iż powódka nie skonkretyzowała, ze względu na co była nierówno traktowana.

Nie sprecyzował powyższego również pełnomocnik powódki na etapie postępowania apelacyjnego. Na pytanie Sądu jakie według strony powodowej było kryterium dyskryminacji, przyczyna nierównego traktowania, pełnomocnik podał jedynie, że była dyskryminowana ze względu na warunki pracy, chodzi o uczestnictwo w E. i uniemożliwienie powódce rozwoju naukowego. To są jednak jedynie okoliczności faktyczne, które według strony wskazywały na dyskryminację wobec powódki, a nie przyczyna (kryterium) dyskryminacji.

Już z tego powodu powództwo winno ulec oddaleniu. Strona nie wskazała bowiem żadnego kryterium, które miałyby powodować dyskryminację. Tym samym brak było podstaw do uwzględnienia roszczenia, gdyż brak kryterium dyskryminacyjnego uniemożliwiało de facto dokonanie oceny czy apelująca była z konkretnego powodu dyskryminowana. Należy podkreślić, że już sam przepis wskazuje na szereg wymienionych wyżej kryteriów, a nadto mogą być to inne przyczyny nie wymienione w przepisie, jednak strona powodowa nie wskazała żadnej.

Jedynie na marginesie zauważyć należy, że zarzuty strony powodowej co do działań pozwanego, jako dyskryminujących są niezasadne. W odniesieniu do kwestii typowania do wyjazdów zagranicznych powódka nie podnosiła na żadnym etapie postępowania, że wcześniej składała pisemne wnioski dotyczące wyjazdów zagranicznych i jednocześnie nie kwestionowała, że był to jedyny jej wniosek, który formalnie złożyła. Również pełnomocnik apelującej oświadczył na rozprawie, że nie składała ona wcześniej wniosków o wyjazdy zagraniczne. Wobec powyższego Sąd Okręgowy przyjął, że takich wniosków nie było. Należy podkreślić, że jedyny wniosek dotyczący wyjazdu zagranicznego w ramach programu E. nie został uwzględniony, ponieważ brak było kierunku filologia

germańska na wybranej uczelni na W., a jedynie językiem wykładowym był język niemiecki. Trudno uznać, jak uczynił to Sąd Rejonowy, wskazane kryterium za nieprawidłowe. Należy zauważyć, że powódka miałaby prowadzić na tej uczelni wykłady ze studentami. Jest ona germanistką i w tym zakresie ma wykształcenie oraz tego przedmiotu dotyczyła zarówno jej praca ze studentami w Polsce, jak i praca naukowa. Fakt, że na spornej uczelni językiem wykładowym był język niemiecki nie mógł oznaczać, że apelująca może prowadzić zajęcia z jakiegokolwiek innego przedmiotu niż z filologii germańskiej, którego to kierunku na uczelni nie było. Przyjęcie takiego założenia prowadziłoby do kuriozalnej sytuacji, w której należałoby uznać, że pracownik naukowy władający danym językiem może prowadzić zajęcia z dowolnego przedmiotu w tym języku. A zatem przyczyna nie uwzględnienia powódki w programie wyjazdowym na Węgry, jest jak najbardziej obiektywnie zasadna. Nie można również tej sytuacji rozpatrywać w kontekście wszystkich wyjazdów na E. organizowanych przez Uczelnię, gdyż skarżąca nie składała żadnych innych wniosków na wyjazdy we wcześniejszym czy późniejszym okresie, a zatem nie była w nich uwzględniana czy też pomijana. Pełnomocnik powódki podnosił, że nie dostawała ona propozycji takich wyjazdów, jednak z ustaleń faktycznych wynika jednoznacznie, że to pracownik winien złożyć w pierwszej kolejności wniosek wskazując na chęć udziału w takim projekcie, czego powódka nie zrobiła. Ponadto powódka w toku postępowania nie podała faktycznie żadnych przyczyn, które jej zdaniem spowodowały brak zgody na sporny wyjazd zagraniczny poza wyżej wskazaną, którą usłyszała od pozwanej. Jak już wcześniej podniesiono, przyczyna ta oceniana obiektywnie nie mogła wypłynąć na przyjęcie, że powódka była nierówno traktowana. W toku postępowania jedynie świadek - M. P. wskazała, że w jej ocenie przyczyną niezakwalifikowania powódki do wyjazdu było pozostawienie powódki w nieformalnym związku. Takiej przyczyny nie wskazywała ani pozwana ani nawet sama powódka. Nadto świadek nie słyszała powyższego od pozwanej, a jedynie wysnuła taki wniosek, co powoduje, że twierdzenia świadka pozostają dalece wątpliwe. Trzeba również zauważyć, że ten sam świadek podał, iż powódka kilkakrotnie zgłaszała chęć wzięcia udziału w takich wyjazdach (k 289), co jest sprzeczne ze stanowiskiem samej strony powodowej.

Wskazać należy, iż nie sposób uznać również, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce oraz wskazana w nim przyczyna miały charakter dyskryminujący. Powódka wywodziła swoje stanowisko z faktu, że oprócz niej byli też inni pracownicy naukowcy zatrudnieni na Uczelni, którzy również nie zrobili habilitacji w wymaganym Ustawą 8 letnim terminie.

W tym miejscu trzeba przypomnieć, że dnia 14 czerwca 2014 roku pozwana Uczelnia wręczyła powódce wypowiedzenie umowy o pracę, gdzie jako przyczyny wskazano nie wywiązywanie się z obowiązków naukowych tj. nie przygotowanie pracy habilitacyjnej, zgodnie z terminem określonym w Statucie (...) (§ 28 pkt. 1) oraz likwidacja germanistyki, jako specjalności na kierunku filologia.

Przede wszystkim należy podkreślić, że strona powodowa odwołała się od tego wypowiedzenia, natomiast w toku postępowania nie wykazała pozorności wskazanej przyczyny. Bezsporną okolicznością jest również, iż na pozwanej uczelni kierunek germanistyka został zlikwidowany. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo w całości. Oczywiście sam fakt oddalenia powództwa i uznania wypowiedzenia za zasadne nie oznacza jeszcze, że dokonanie takiego wypowiedzenia nie mogło mieć charakteru dyskryminacyjnego. Natomiast niewątpliwie należy wówczas szczególnie ostrożnie i szczegółowo zbadać konkretny stan faktyczny.

W tym zakresie trzeba ponownie przypomnieć, że w celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p., pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny, co powinno zasadniczo nastąpić w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji. W pierwszej fazie postępowania dowodowego pracownik powinien uprawdopodobnić zarzut dyskryminacji oraz wskazać fakty, z których powyższe twierdzenie ma wynikać. Pracodawca natomiast może obalić twierdzenie pracownika dowodząc, że w swoim postępowaniu kierował się obiektywnymi względami. Jest to konstrukcja prawna, według której pracownik powinien wykazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami.

Tymczasem pełnomocnik powódki na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego również i w tym wypadku nie wskazał, według jakiego kryterium doszło do jej dyskryminacji. Nie jest dopuszczalne, aby Sąd zakładał samodzielnie – na skutek pasywności strony powołującej się na fakt dyskryminacji – istnienie określonych kryteriów, według których sytuacja pracownicza powódki była różnicowana w sposób naruszający zasadę równego traktowania. To rolą pracownika jest wykazanie, że do zróżnicowania sytuacji pracowników doszło i według którego konkretnie kryterium dyskryminującego.

Poza tym należy zauważyć, że pracodawca nie ma obowiązku rozwiązywania umów o pracę ze wszystkimi pracownikami, których dana sytuacja może dotyczyć. Rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem jest decyzją pracodawcy. Może być ona w wyjątkowych wypadkach dyskryminująca, jeżeli takie rozwiązanie następuje przy zastosowaniu niedopuszczalnych kryteriów, jednak takich strona powodowa nie wskazała. Nadto ani strona powodowa nie podnosiła, a tym bardziej nie udowodniła w toku postępowania, ani Sąd Rejonowy nie ustalił, czy również pozostali pracownicy naukowcy, którzy nie dochowali terminu wynikającego z Ustawy na złożenie habilitacji, byli wykładowcami języka niemieckiego objętymi likwidacją germanistyki, jako specjalności na kierunku filologia. Powyższe zaś skutkuje brakiem podstaw do podzielenia twierdzeń apelacji, że wskazana okoliczność stanowił nieuprawnione zróżnicowanie pracowników pozwanego.

Uznać zatem należy, że strona powodowa reprezentowana profesjonalnie, pomimo określonych żądań pozwu, w żadnym momencie trwającego procesu nie dopełniła podstawowego obowiązku w zakresie powołania podstawy faktycznej uzasadniającej te żądania, a tym bardziej obowiązku dowiedzenia wystąpienia kryterium dyskryminującego, które jest punktem wyjścia co do dalszych ustaleń i warunkiem przerzucenia ciężaru dowodowego na stronę przeciwną.

Trzeba podkreślić, że zasada równości praw oraz zasada niedyskryminacji obowiązują w polskim systemie prawnym i znalazły swój wyraz w art. 32 Konstytucji RP, zgodnie z którym wszyscy są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne; nikt zaś nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

Urzeczywistnieniem powyższych zasad na płaszczyźnie prawa pracy jest zaś regulacja art. 11<sup>2</sup>, w myśl którego pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu oraz art. 11<sup>3</sup>, który stanowi, że 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 nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. Dalszym rozwinięciem tej problematyki są przepisy, zamieszczone w rozdziale IIa, zatytułowanym "Równe traktowanie w zatrudnieniu (między innymi przepisy art. 18<sup>3a</sup> § 3 i 4 k.p. wprowadzające pojęcie dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej), wprowadzone do Działu I Kodeksu pracy ustawą nowelizującą z dnia 14 listopada 2003 r. (Dz.U. Nr 23, poz. 2081), z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2004 r., celem dostosowania polskiego prawa pracy do wymagań Unii Europejskiej, określonych w art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską oraz wspomnianych wyżej dyrektyw Parlamentu Europejskiego i Rady.

Także w orzecznictwie Sądu Najwyższego, ukształtowanym na podstawie powyższych unormowań Kodeksu pracy, dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisie kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną (relewantną - por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 131; z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360; z dnia 16

listopada 2001 r., I PKN 696/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 486; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150; z dnia 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 185; z dnia 11 stycznia 2006 r. II UK 51/05, (...) 2006 nr 9, s. 34; z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5; z dnia 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, LEX nr 272551; z dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 8, s. 440 oraz uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284).

Trzeba też podkreślić, że dyskryminacja (art. 11<sup>3</sup> k.p.) w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania (art. 11<sup>2</sup> k.p.) oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość, określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa bądź kryterium) dyskryminacji. Również art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p. stanowi, że równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. Negatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania, służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska. Wynika stąd jednocześnie, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji, nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może więc dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co równocześnie oznacza, że nie stanowi dyskryminacji dyferencjacja praw pracowników ze względu na cechujące ich odmienności nieuważane za dyskryminujące. Jeśli zatem pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSNP 2003 nr 23, poz. 571; z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 816/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 32; z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 6; z dnia 5 maja 2005, III PK 14/05, OSNP 2005 nr 23, poz. 376; z dnia 10 października 2006 r., I PK 92/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 1, poz. 32; z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36; z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, LEX nr 528155; z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, LEX nr 1095824 i z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 232/10, LEX nr 794548).

Powyższego zaś strona powodowa nie wykazała.

W kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy uznał, iż prezentowana w apelacji argumentacja zasługuje na uwzględnienie, a tym samym wyrok Sądu Rejonowego w tym zakresie jest chybiony. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście nieuzasadnione, co skutkuje zmianą wyroku Sądu pierwszej instancji i oddaleniem powództwa w punkcie I podpunkt 1.

Na marginesie należy zaznaczyć, że mając na uwadze zasadę zakazu reformationis in peius uregulowaną w art. 384 k.p.c. Sąd Okręgowy nie zmienił zaskarżonego orzeczenia Sądu pierwszej instancji w zakresie zasądzonych kosztów procesu. Sąd Rejonowy zasądził bowiem na rzecz strony pozwanej koszty zastępstwa procesowego w kwocie wyższej niż należna, nawet po zmianach wprowadzonych wyrokiem Sądu Okręgowego.

Początkowa wartość przedmiotu sporu opiewała na kwotę 48.531 zł. Powódka przegrała sprawę w 85 % (po zmianie wyroku). Na koszty poniesione przez strony złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocników w kwotach po 1800 zł (§ 6 pkt 4 w zw. z § 11 ist. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu Dz.U. z 2013 r. poz. 490 ze zm. – zastosowanie mają te przepisy ponieważ pozew został wniesiony w listopadzie 2014 r.) Należne od strony powodowej na rzecz pozwanego koszty zastępstwa procesowego kształtują się następująco:

- strona powodowa powinna ponieść koszty postępowania w wysokości 3060 zł (3600 zł x 85%), a poniosła w wysokości 1800 zł. A zatem różnica stanowi kwotę 1260 zł (3060 – 1800), którą to kwotę powódka winna zapłacić na rzecz strony skarżącej tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za I instancję. Sąd I instancji zasądził zaś kwotę 1467 zł.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżone orzeczenie w zakresie punktu I.1 oraz I.2 i oddalił powództwo, o czym orzekł w punkcie I sentencji. W pozostałej części Sąd Okręgowy oddalił apelację, o czym orzekł w punkcie II sentencji na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach procesu za drugą instancję Sąd orzekł na podstawie art. 100 zd. 1 k.p.c. znosząc wzajemnie między stronami obowiązek ich zwrotu. Strona pozwana wygrała apelację w 53% (wartość przedmiotu zaskarżenia wynosiła 10641,70 zł, zaś skarżąca wygrała sprawę w zakresie kwoty 5.691,70 zł) należało zatem uznać, że strony poniosły koszty w porównywalnej wysokości.

## ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanej.

6.07.2017

A.M.