



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 grudnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

Protokolant Grażyna Niedziałkowska

w sprawie z powództwa J. G.

przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących w G.

z udziałem [...] Fundacji [...] z siedzibą w W.

o odszkodowanie w związku z naruszeniem zasad równego traktowania
w zatrudnieniu,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w dniu 3 grudnia 2024 r.,

skargi kasacyjnej [...] Fundacji [...] z siedzibą w W.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w
Gliwicach

z dnia 29 marca 2021 r., sygn. akt VIII Pa 171/18,

**1. uchyla zaskarżony wyrok w części co do punktu 2., to jest co
do kwoty ponad 1.850 zł i zasądza od pozwanej na rzecz powódki
kwotę 6.550 (sześć tysięcy pięćset pięćdziesiąt) zł tytułem
odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 29 marca
2021 r. do dnia zapłaty,**

- 2. uchyla zaskarżony wyrok w punktach 3, 4, 5 i nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej przed sądami obu instancji,**
- 3. w pozostałej części oddala skargę kasacyjną,**
- 4. koszty postępowania kasacyjnego wzajemnie znosi.**

r.g.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 29 marca 2021 r., sygn. akt VIII Pa 171/18, Sąd Okręgowy, w Gliwicach w wyniku apelacji powódki J. G. oraz [...] Fundacji [...], zmienił częściowo zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Gliwicach z 30 kwietnia 2018 r., sygn. akt VI P 689/16 w pkt I w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1 850 zł (tysiąc osiemset pięćdziesiąt złotych) tytułem odszkodowania; oddalił apelację w pozostałym zakresie; zmienił zaskarżony wyrok w pkt 3 w ten sposób, że zasądził od powódki na rzecz pozwanego Zespołu Szkół Ogólnokształcących w G. kwotę 2 700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1 350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym; zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 225 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu - zażaleniowym.

Powódka J. G. po ostatecznym sprecyzowaniu żądania domagała się zasądzenia od pozwanego Zespołu Szkół Ogólnokształcących w G.:

- a) kwoty 62 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wyrokowania do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za naruszenie przez pozwanego zasad równego traktowania w zatrudnieniu w związku z doznaną przez powódkę z tytułu dyskryminacji krzywdą;

b) kwoty 2 700 zł tytułem odszkodowania za naruszenie przez pozwanego zasad równego traktowania w zatrudnieniu w związku z doznaną szkodą majątkową z tytułu nieudzielenia powódce 15-minutowych przerw w pracy na odpoczynek;

c) kwoty 9 600 zł tytułem odszkodowania za naruszenie przez pozwanego zasad równego traktowania w zatrudnieniu za doznaną szkodę majątkową z tytułu nieobniżenia powódce przez pozwanego wymiaru czasu pracy o 5 godzin tygodniowo;

d) kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W sprawie ustalono, że powódka była zatrudniona u pozwanego., w okresie od 1 września 2013 r. do 31 lipca 2017 r. na podstawie mianowania na stanowisku nauczyciela. Wcześniej w latach 1982-2013 była zatrudniona na stanowisku nauczyciela w następujących szkołach: Szkole Podstawowej nr [...] w G. (lata 1982-1984), Szkole Podstawowej nr [...] w G. (lata 1984-1990), Szkole Podstawowej nr [...] w G. (lata 1990-1999), Zespole Szkół Ogólnokształcących Specjalnych nr [...] w G. (lata 1999-2013). Ostatecznie ustanie stosunku pracy z pozwanym nastąpiło w wyniku złożonego przez powódkę wypowiedzenia umowy o pracę w ramach zawartej przed Sądem Rejonowym w Gliwicach ugody sądowej (sygn. akt VI P 230/17).

Powódka w 1988 r. uzyskała tytuł zawodowy magistra nauczania początkowego. Wskutek ukończenia w 1990 r. studium kwalifikacyjnego z zakresu oligofrenopedagogiki powódka nabyła kwalifikacje do pracy w szkołach specjalnych. Powódka kontynuując samokształcenie ukończyła w 1999 r. studia podyplomowe w zakresie terapii psychopedagogicznej, natomiast w grudniu 2015 r. powódka uzyskała stopień naukowy doktora nauk społecznych w dyscyplinie pedagogika. W okresie pracy nauczycielskiej powódka pełniła także funkcję doradcy metodycznego kształcenia specjalnego, również była ekspertem wchodzącym w skład komisji egzaminacyjnych i kwalifikacyjnych dla nauczycieli ubiegających się o awans na stopień zawodowy. Od 2002 r. powódka legitymuje się stopniem nauczyciela dyplomowanego.

Pozwany prowadzi dwie odrębne od siebie szkoły. W pierwszej, tzw. szkole życia zajęcia dotyczą dzieci ze znacznym stopniem upośledzenia. W szkole, w której powódka pracowała uczy się dzieci z mniejszym upośledzeniem. Budynek szkoły jest 1-piętrowy. Na parterze znajdują się m.in. sekretariat, sale dydaktyczne, biblioteka i stołówka. Na pierwszym piętrze także znajdują się sale dydaktyczne, pokój nauczycielski, toaleta dla nauczycieli. Oprócz nauczycieli, pozwana szkoła zatrudnia dodatkowo 13 pracowników na stanowisku pomocy nauczyciela. Do ich obowiązków należy m.in. pomaganie uczniom w wykonywaniu czynności fizjologicznych, myciu rąk, przebraniu się, spożywaniu posiłków. W każdej chwili nauczyciel może zadzwonić do pracownika - pomocy nauczyciela z prośbą o pomoc, np. przy konieczności udania się ucznia do toalety. Oprócz tego w szkole działa kilku wolontariuszy. Wprawdzie w szkole nie ma oficjalnej listy z numerami telefonów prywatnych do pomocy nauczyciela czy wolontariuszy, to jednak nauczyciele posiadają te telefony. Pracownicy zatrudnieni na stanowisku pomocy nauczyciela pomagają w szkole wszystkim nauczycielom bez wyjątku, jeżeli nauczyciel o taką pomoc zwróci się.

W dniu 16 lutego 2015 r. powódka dostarczyła pozwanemu orzeczenie Miejskiego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w G. z 23 września 2014 r., mocą którego zaliczono ją do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności na stałe z powodu upośledzenia narządu ruchu. W orzeczeniu wskazano, że powódka wymaga pracy w warunkach pracy chronionej oraz konieczności zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze oraz pomoce techniczne, ułatwiające funkcjonowanie danej osoby. W tym czasie powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim po operacji. Powódka, składając to orzeczenie, nie wносиła do pozwanego o dostosowanie jej warunków pracy do otrzymanego orzeczenia. Natomiast, orzeczeniami lekarskimi z 29 czerwca 2015 r. i z 27 czerwca 2016 r. powódka, wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych, uznana została za zdolną do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela w warunkach pracy chronionej, z ograniczeniem schylania się, podnoszenia i noszenia ciężarów. W związku z adnotacją na orzeczeniu lekarskim z 29 czerwca 2015 r. pozwany zwrócił się pisemnie do Obwodowego Lecznictwa [...] w G. o interpretację zapisu w tym orzeczeniu „praca w warunkach pracy chronionej z ograniczeniem schylania się,

podnoszenia i noszenia ciężarów”. Jednocześnie pozwany zwrócił się w tym piśmie o wyjaśnienie, czy powódce przysługuje w ramach dostosowania, stanowiska do niepełnosprawności fotel ortopedyczny. Pisemnej odpowiedzi pozwany nie otrzymał. Kiedy powódka złożyła orzeczenie o niepełnosprawności, to K. P. - współpracujący z pozwanym w zakresie BHP ustalał u lekarza medycyny pracy, czy to orzeczenie wymaga dostosowania stanowiska pracy powódki. Jego zdaniem nie było takiej potrzeby, bowiem w każdej sali lekcyjnej są krzesła, więc nauczyciel mógł usiąść. Lekarz medycyny pracy potwierdził tę okoliczność.

Za ułożenie grafiku zajęć dla nauczycieli u pozwanej odpowiada wicedyrektor A. H.. To z nią nauczyciele ustalają godziny lekcyjne. Jedynie przy zajęciach indywidualnych nauczyciele mają możliwość swobodnego ukształtowania ich w grafiku. Zgodnie z przydziałem czynności dla powódki w roku szkolnym 2015/2016 powierzono jej prowadzenie zadań dydaktycznych w wymiarze 20 godzin tygodniowo (1 etat), na które składały się następujące zadania: a) 6 godzin lekcji indywidualnych z uczennicą S. P. z zakresu funkcjonowania w środowisku, techniki i muzyki z rytmiką, b) 12 godzin lekcyjnych z klasą wychowawczą powódki z zakresu funkcjonowania w środowisku i plastyki, c) 2 godziny pełnienia obowiązków wychowawcy w świetlicy. W porównaniu do ubiegłego roku szkolnego nastąpiło obniżenie liczby zajęć dydaktycznych powódki. W roku szkolnym 2014/2015 powódka bowiem prowadziła 24 godzin zajęć dydaktycznych - 1,22 etatu. Poza zadaniami dydaktycznymi powódka miała obowiązek wykonywania zadań wychowawczych i administracyjnych, tj.: a) opracowania dokumentacji przebiegu nauczania do dnia 11 września 2015 r., b) opracowania i przedłożenia indywidualnych programów nauczania dla uczniów upośledzonych umysłowo w stopniu lekkim oraz głębszym, wymagań edukacyjnych do 30 września 2015 r., c) opracowania i przedłożenia planów wynikowych dla poszczególnych klas lub zajęć edukacyjnych, a także planów pracy do 18 września 2015 r., d) szczegółowego zapoznania się z dokumentacją szkolną, e) prowadzenia dokumentacji przebiegu nauczania, f) opracowania klasowych programów wychowawczych i profilaktyki, g) wykonywania innych czynności administracyjnych zgodnie z zarządzeniami władz, poleceniami Dyrekcji, uchwałami rady pedagogicznej, h) pełnienia dyżurów międzylekcyjnych zgodnie z regulaminem dyżurowania i opracowywanym harmonogramem, i) przygotowania uroczystości

według harmonogramu na rok szkolny 2015/2016, j) czynny udział w posiedzeniach rady pedagogicznej, k) udział w szkoleniach, l) wykonywania innych poleceń dyrektora szkoły wynikających z konieczności zabezpieczenia prawidłowej organizacji procesu dydaktyczno - wychowawczego, m) wykonywania innych poleceń, zajęć i czynności wynikających z zajęć statutowych szkoły. Na rok szkolny 2015/2016 powódka wyraziła pisemną zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych.

Plan zajęć dydaktycznych powódki przewidywał ich prowadzenie w okresie od poniedziałku do piątku. W poniedziałek powódka rozpoczynała pracę w świetlicy o godzinie 7:00. Następnie w godzinach lekcyjnych 08:00-08:45, 08:45-09:30 prowadziła zajęcia ze swoją klasą wychowawczą. W godzinach lekcyjnych 09:30-10:15, 10:15-11:00 powódka zajmowała się uczennicą S. P.. W wtorek powódka miała 4 godziny lekcyjne z klasą wychowawczą od 08:00 do 08:45, od 09:30 do 10:15, od 10:15 do 11:00 i od 11:00 do 11:45. W godzinie lekcyjnej trwającej od 08:45 do 09:30 powódka prowadziła zajęcia indywidualne z uczennicą S. P.. W środę powódka miała 3 godziny lekcyjne; w godzinach od 08:00 do 09:30 prowadziła dwie godziny lekcyjne ze swoją klasą wychowawczą, następnie od 09:30 do 10:15 miała zajęcia indywidualne z uczennicą S. P.. W czwartek powódka także odbywała 3 godziny lekcyjne. Tym razem powódka rozpoczynała zajęcia od lekcji z uczennicą S. P. w godzinie lekcyjnej 08:00-08:45. Bezpośrednio po tych zajęciach powódka prowadziła dwie godziny lekcyjne ze swoją klasą wychowawczą (godziny lekcyjne 08:45-09:30, 09:30- 10:15). W piątek rozpoczynała natomiast pracę w świetlicy o godzinie 7:00. Następnie w godzinach lekcyjnych 08:00-08:45, 08:45-09:30 powódka prowadziła zajęcia ze swoją klasą wychowawczą. Tydzień pracy powódka kończyła zajęciami indywidualnymi z uczennicą S. P. w godzinie lekcyjnej 09:30-10:15.

Sala powódki do prowadzenia zajęć z dziećmi znajdowała się na pierwszym piętrze. Położenie klasy powódki na pierwszym piętrze spowodowane było tym, że powódka opiekowała się najbardziej sprawnymi dziećmi w szkole. Sala ta posiada typowe dla klas szkolnych wyposażenie, tj. ławki, krzesła, tablicę do pisania. Podczas prowadzenia zajęć powódka nie musiała się schylać, czy podnosić ciężkich przedmiotów. Dysponowała ona krzesłem na kółkach z regulacją wysokości (góra - dół). Powódka w szkole nie korzystała z ciężkich pomocy naukowych, które musiałaby dźwigać.

Poza prowadzeniem zajęć dydaktycznych z uczniami w określonej liczbie godzin (tzw. *pensum*) powódka zobowiązana była do wykonywania dodatkowych czynności, tak aby łączny czas jej pracy wynosił 40 godzin. Pomimo tego obowiązku powódka przebywała w szkole tylko podczas zajęć z uczniami. Powódka nie prowadziła żadnych dodatkowych zajęć z uczniami jak np. kółko muzyczne czy kółko teatralne. Powódka nie prowadziła na bieżąco dokumentacji - wpisów do dziennika zajęć i z tego powodu dyrektor pozwanego - D. T. wpisywała w dziennikach na czerwono informacje o konieczności uzupełnienia wpisów w dzienniku. Dopiero po takiej uwadze powódka uzupełniała dziennik. U pozwanego każdy nauczyciel ma obowiązek codziennego wypełniania dziennika lekcyjnego, co skrupulatnie jest kontrolowane przez dyrektora szkoły. Powódka w zasadzie opuszczała szkołę zaraz po skończonych lekcjach. Powódka miała obowiązek uczestniczyć w naradach pedagogicznych, które w szkole są organizowane 4 lub 5 razy w roku i w nich uczestniczyła. W szkole, w okresie roku szkolnego były organizowane zebrania z rodzicami. W przypadku powódki miała ona stały kontakt z rodzicami swoich uczniów więc uznała, że na zebrania nie będą przychodzić.

Powódka miała prowadzić ze swoimi uczniami zajęcia polegające między innymi na stymulacji rozwoju poznawczego funkcji percepcyjnych i zakresu pamięci, spostrzegawczości, zajęcia z zakresu stymulacji rozwoju społecznego, rozwijania zainteresowań. Wśród tematów lekcyjnych w dziennikach zajęć zostały wskazane takie jak: prace plastyczno - techniczne, projektowanie ubioru, łączenie materiałów różnej faktury, zajęcia z zasad poruszania się po drodze, poznawania znaków drogowych, kolorowanie czy oglądanie zdjęć z dzieciństwa. Klasa wychowawcza powódki liczyła 4 uczniów: S. P. to dziecko z zespołem Downa i ma problemy z sercem, K. K. to uczennica z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, M. P. nie miał żadnych dysfunkcji ruchowych, natomiast był uczniem z wadą wzroku. D. W. również ma zespół Downa. Każdy z podopiecznych powódki był samodzielny ruchowo. Dzieci te wymagały jednak pewnego wsparcia w niektórych czynnościach: S. P. z uwagi na fakt, że cierpi na niewydolności serca często szybko ulega zmęczeniu. W związku z tym czasem zachodziła konieczność poruszania się przez nią na wózku inwalidzkim. Po przywiezieniu jej przez mamę do szkoły wózek inwalidzki zostawiany był na parterze. Powódka nie musiała nigdy wnosić wózka z

uczennicą po schodach, a co więcej w szkole na parterze znajduje się schodołaz, który umożliwia transport ucznia na wózku po schodach. Jeżeli chodzi o ucznia D. W., to on z powodu krótszych kończyn górnych wymaga pomocy przy wykonywaniu niektórych czynności życia codziennego (np. przy wykonywaniu czynności fizjologicznych). W takiej sytuacji powódka zawsze mogła liczyć na pomoc pań pomocy, a czasem zdarzało się, że dzwoniła po mamę D., żeby ta przyjechała do szkoły i zajęła się synem w toalecie. Jeżeli chodzi o panie do pomocy to zdarzało się, że trzeba było na nie poczekać kilka minut, ale ostatecznie zawsze któraś z pań przyszła. Powódka nigdy nie występowała do pozwanego z wnioskiem o przydzielenie jej osobistego asystenta do wykonywania pracy.

W czerwcu 2016 r. ojciec ucznia D. W. zażądał od pozwanego zmiany na stanowisku wychowawcy. Był on zaniepokojony stosunkiem powódki do jego syna. Zarzucił on powódce, że nie lubi jego syna, a co więcej D. na zajęciach u powódki siedzi jedynie w kącie i się kiwa, a tym samym nie uczestniczy czynnie w zajęciach. Ojciec ucznia zarzucał też powódce, że z uwagi na nieestetyczne spożywanie posiłków przez jego syna (dziecko bardzo się śliniło) i związaną z tym, dezaprobatą ze strony powódki jego syn przestał jeść posiłki w szkole. Z powodu tych zarzutów dyrekcja szkoły postanowiła odsunąć powódkę od wychowawstwa w swojej klasie od nowego roku szkolnego.

W roku szkolnym 2016/2017 powódka nie miała powierzonej już żadnej klasy wychowawczej. Powierzono jej prowadzenie zadań dydaktycznych w wymiarze 18 godzin tygodniowo (1 etat). Powódka miała za zadanie prowadzić następujące zajęcia: a) 10 godzin lekcji indywidualnych z uczennicą S. P. z zakresu funkcjonowania w środowisku, techniki, wychowania fizycznego (1 godzina), muzyki z rytmiką i plastyki; b) 8 godzin lekcyjnych w formie zajęć rewalidacyjnych z zakresu doskonalenia umiejętności szkolnych oraz usprawnienia funkcji percepcyjno-motorycznych. Zakres zadań wychowawczych i administracyjnych pozostał bez zmian. Jeżeli chodzi o zajęcia wychowania fizycznego z S. P. to nie były to takie typowe zajęcia wychowania fizycznego, a to z uwagi na niewydolność serca stwierdzoną u tej uczennicy. Zajęcia te powódka mogła prowadzić np. poprzez wyjście z S. P. na spacer.

Przez cały okres, kiedy powódka była wychowawcą w klasie zajęcia odbywały się w jednej i tej samej sali lekcyjnej. Była to sala numer [...]. W roku szkolnym 2016/2017, kiedy powódka praktycznie jedynie przez 4 tygodnie prowadziła zajęcia w szkole z powodu L4, a następnie rozwiązania jej umowy o pracę przez pozwaną, powódka miała zajęcia w różnych klasach, ale one znajdowały się blisko siebie i powódka nie musiała daleko się przemieszczać pomiędzy klasami. Z uwagi na fakt, że powódka nie korzystała w szkole z ciężkich pomocy naukowych nie dźwigała żadnych ciężarów.

W roku szkolnym 2016/2017 powódka zwróciła się do A. H., aby ta w planie zajęć powódki uwzględniła 15 minut przerwy celem odbycia gimnastyki przez powódkę. A. H. zgodziła się na codzienną 15-minutową przerwę powódki celem odbycia gimnastyki, którą ujęła w grafiku zajęć. Wszystkie ustępstwa ze strony wicedyrektora miały na celu zapewnienia powódce jak najlepszych warunków zatrudnienia. Tę 15 minutową przerwę powódka realizowała najczęściej przed zajęciami. Wtedy siedziała w pokoju nauczycielskim, coś pisała albo kserowała.

Zajęcia dydaktyczne w roku szkolnym 2016/2017 powódka prowadziła od poniedziałku do piątku. W poniedziałek powódka rozpoczynała pracę o godzinie 12:45 zajęciami grupowymi, które trwały w sumie przez 3 godziny (12:30-13:30, 13:30-14:30, 14:30-15:30). We wtorek powódka zaczynała 45-minutowe zajęcia od lekcji indywidualnych z uczennicą S. P. o godzinie 11:00. Następnie powódka odbywała godzinną przerwę. Zgodnie z grafikiem o godzinie 12:45 powódce przysługiwała 15-minutowa przerwa na gimnastykę. O godzinie 13:00 powódka prowadziła 30-minutowe zajęcia indywidualne z uczennicą S. P., natomiast w godzinach od 13:30 do 14:30, od 14:30 do 15:30 odbywała zajęcia grupowe. W środę powódce przed rozpoczęciem pracy o godzinie 12:00 przysługiwała 15-minutowa przerwa na gimnastykę, po czym powódka prowadziła 45-minutowe i 30-minutowe zajęcia indywidualne z uczennicą S. P.. Dzień pracy powódka kończyła dwiema godzinami pracy na zajęciach grupowych (godziny 13:30-14:30, 14:30-15:30). W czwartek powódka rozpoczynała pracę o godzinie 12:00 15-minutową przerwą na gimnastykę. Na zajęciach odbywanych od 12:15 do 13:00 oraz od 13:00 do 13:30 powódka prowadziła zajęcia indywidualne z uczennicą S. P.. W godzinach od 13:30 do 14:30, od 14:30 do 15:30 odbywała zajęcia grupowe. W piątek praca powódki

zaczynała się od godziny 11:00 45-minutowymi zajęciami indywidualnymi z uczennicą S. P.. O godzinie 12:00 powódce przysługiwała 15-minutowa przerwa na gimnastykę. Na zajęciach odbywanych od 12:15 do 13:00 oraz od 13:00 do 13:30 powódka kontynuowała zajęcia indywidualne z uczennicą S. P.. Tydzień pracy powódka kończyła zajęciami grupowymi odbywanymi od 13:30 do 14:30. Podobnie jak w poprzednim roku szkolnym, powódka poza zajęciami dydaktycznymi, nie prowadziła żadnych dodatkowych zajęć oraz zaniedbywała obowiązek bieżącego dokonywania wpisów w dzienniku zajęć.

W dniu 13 października 2016 r. (czwartek) powódka stawiała się do pracy o godzinie 11:30. Tego dnia tak jak zazwyczaj powódka miała buty na obcasie. Obcas ten nie był wysoki i był stabilny. Po spożyciu obiadu na stołówce, która znajdowała się na parterze szkoły i z której powódka korzystała każdego dnia, powódka udała się do pokoju nauczycielskiego znajdującego się na pierwszym piętrze szkoły celem zabrania kluczy od sali dydaktycznej nr [...], w której miała przeprowadzić zajęcia z uczennicą S. P.. Po pobraniu kluczy powódka udała się na klatkę schodową, aby zejść na parter po uczennicę S. P.. W trakcie schodzenia po schodach powódka poślizgnęła się na trzecim stopniu schodów, skutkiem czego straciła równowagę i niefortunnie chcąc ją odzyskać nastąpiła prawą nogą na swoją lewą stopę. Z uwagi na ból nogi powódka zmuszona była usiąść na pobliskiej sofie. Wezwane na miejsce pogotowie ratunkowe przetransportowało powódkę szpitala, gdzie rozpoznano u niej uraz stawu skokowo-goleniowego lewego. Nie było żadnych bezpośrednich świadków tego zdarzenia.

Po tym wypadku powódka była na zwolnieniu lekarskim do końca grudnia 2016 r. Schody prowadzące z parteru na piętro szkoły mają standardową wysokość. Przy poruszaniu się na schodach do pomocy służy poręcz. Schody są kamienne, zachowane są w dobrym i bezpiecznym stanie. Schody w dniu zdarzenia były suche, ich mycie odbywało się zawsze po zakończeniu zajęć lekcyjnych z dziećmi. Od listopada 2016 r. powódka rozpoczęła leczenie u lekarza psychiatry, który zdiagnozował u niej zaburzenia depresyjne i lękowe mieszane.

W dniu 9 listopada 2016 r. powódka pisemnie zwróciła się do pozwanego o obniżenie jej wymiaru czasu pracy o 5 godzin tygodniowo, tj. z 40 godzin na 35 godzin. Ponadto ze względu na stan zdrowia powódka zwróciła uwagę na konieczność

zapewnienia jej stałego stanowiska pracy, pomocy i narzędzi pracy dostępnych na poziomie rąk, fotela z regulowaną wysokością i możliwością odchylania do tyłu oraz pomocy osób trzecich w przyprowadzaniu i odprowadzaniu uczniów. Wcześniej powódka nie zwracała się do pracodawcy o dostosowanie jej stanowiska pracy do orzeczonej niepełnosprawności. Powódka nie zwracała się z prośbą o zmianę sali lekcyjnej z piętra na parter.

Obok pracy w szkole powódka aktywnie udzielała się w kształceniu kadry pedagogicznej poprzez prowadzenie wykładów i zajęć na studiach podyplomowych z zakresu oligofrenopedagogiki. Ponadto powódka brała udział w konferencjach, sympozjach.

Orzeczeniem lekarskim z 17 stycznia 2017 r. lekarz medycyny pracy wskazał, iż powódka powinna mieć zajęcia w jednej sali lekcyjnej, ma ograniczenia w schylaniu oraz dźwiganiu. Po tym orzeczeniu dyrektor pozwanego zorganizował powódce pracę na parterze. Pozwany odwołał się jednak od tego orzeczenia. Orzeczeniem lekarskim z 6 lutego 2017 r. lekarz Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w [...] uznał powódkę za niezdolną do wykonywania dotychczasowej pracy ze względu na szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie. W związku z tym lekarz stwierdził za konieczne przeniesienie powódki do pracy na innym stanowisku pracy na stałe. W ocenie lekarza ze względu na stopień niepełnosprawności powódki powinna ona mieć dostosowane stanowisko pracy do swojej niepełnosprawności. Przeciwwskazana jego zdaniem jest dla powódki praca wymagająca wchodzenia po schodach, powódka powinna pracować w pomieszczeniach położonych na parterze budynku (jeśli nie ma windy), wyeliminowane powinno być dźwiganie, schylanie, a narzędzia pracy powinny być dostępne na poziomie rąk. Oprócz tego powinno się zapewnić powódce fotel z regulowaną wysokością i możliwością odchylania do tyłu oraz pomoc osób trzecich w przyprowadzaniu i odprowadzaniu uczniów. Po doręczeniu pozwanemu powyższego orzeczenia lekarskiego dyrektor D. T. dokonała jego szczegółowej analizy, konsultując się przy tym z prawnikami i pracownikiem z zakresu BHP. Z uwagi na to, że niemożliwym było zapewnienie powódce całkowitego braku schylania się w pracy z dziećmi czy wchodzenia po schodach (choćby przy wchodzeniu do budynku szkoły) D. T. zdecydowała się rozwiązać z powódką umowę o pracę ze skutkiem na dzień 28 lutego 2017 r. Dyrektor pozwanego

doszedł do wniosku, że nie może wyeliminować u powódki wchodzenia po schodach, a to również z uwagi na fakt, że pokój nauczycielski i toaleta dla nauczycieli znajdują się u pozwanego na piętrze. Uznała również, że nie może wyeliminować całkowitego schylania się powódki bowiem człowiek musi się schylać nawet w zwykłych sytuacjach życia codziennego.

Powódka po otrzymaniu pisma rozwiązującego umowę o pracę odwołała się do sądu pracy. W sprawie tej toczyło się postępowanie sądowe przed Sądem Rejonowym w Gliwicach (sygn. akt VI P 230/17), które zakończyło się zawarciem 25 lipca 2017 r. ugody przez strony. Na jej mocy stosunek pracy powódki ustał 31 lipca 2017 r. Pozwany zobowiązał się m.in. do zapłaty na rzecz powódki nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalnej, wynagrodzenia za pracę, świadczenia urlopowego. Pozwany, zgadzając się na zawarcie tej ugody, miał na celu przede wszystkim umożliwienie powódce otrzymania świadczenia kompensacyjnego. Pozwany zrealizował zobowiązania określone w zawartej ugodzie i powódka otrzymała świadczenie kompensacyjne.

Wyrokiem z 30 kwietnia 2018 r., sygn. akt VI P 689/16, Sąd Rejonowy w Gliwicach w pkt 1 oddalił powództwo; w pkt 2 odstąpił od obciążenia powódki opłatą stosunkową od pozwu; w pkt 3 odstąpił od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

Wyrok ten zaskarżyła apelacją powódka oraz [...] Fundacja [...]. Powódka zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.; art. 232 k.p.c.; art. 227 k.p.c.; art. 386 § 4 k.p.c.; art. 23a ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych; art. 11³ k.p. w związku z art. 18^{3d} § 2-5 k.p.; art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych oraz art. 17 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Z kolei [...] Fundacja [...] zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.; art. 227 k.p.c.; art. 18^{3a} § 1 -5, art. 18^{3b} § 1 k.p. w związku z art. 32 ust. 2 Konstytucji RP, art.5 Konwencji ONZ o Prawach Osób z Niepełnosprawnościami; art. 23a ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych; art. 23a ust. 2 ww. ustawy w związku z art. 18^{3a} § 2-5 k.p.; art. 15 ust. 2 ww. ustawy; art. 17 ww. ustawy; art. 42 ustawy Karta Nauczyciela w zw. z

art. 15 ust. 2 ww. ustawy; art. 23 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 23 ust. 2 pkt 3 ustawy Karta Nauczyciela w zw. z art. 2 ust. 1 i z art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78 z 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy oraz art. 207 k.p.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja powódki częściowo zasługiwała na uwzględnienie i zmienił zaskarżony wyrok.

Sąd drugiej instancji uzupełnił postępowanie dowodowe. Sąd Okręgowy dopuścił dowód z opinii biegłych sądowych z zakresu ortopedii, medycyny pracy, bhp na okoliczność ustalenia, czy w związku ze schorzeniem powódki, będącym podstawą orzeczenia o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności oraz zakresem jej obowiązków pracowniczych, stanowisko pracy powódki wymagało zapewnienia niezbędnego usprawnienia, polegającego na przeprowadzeniu koniecznych zmian lub dostosowań do szczególnych potrzeb, wynikających z niepełnosprawności powódki, a jeżeli tak, to na czym miałyby polegać stworzenie odpowiednich warunków pracy powódce w szkole, oraz czy zmiany lub dostosowania nakładałyby na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń.

Biegły ortopeda podał, że powódka przeszła operację ortopedyczną w 2015 r. W związku z tym zakaz schylania się, podnoszenia ciężarów miał znaczenie prewencyjne. Z uwagi na schorzenie, powódka nie powinna pomagać uczniom niepełnosprawnym przy przemieszczaniu się. Biegły ortopeda podał, że kolejne orzeczenia medycyny pracy doprecyzowały warunki pracy. Na przykład poprzez ograniczenia miejsca pracy do jednego pomieszczenia wyeliminowano obowiązek chodzenia po schodach. Biegły podał że ergonomiczny fotel umożliwiający regulację wysokości, w tym przy pracy siedzącej jest standardem, ponieważ niewłaściwe siedzisko może doprowadzić do przewlekłych dolegliwości nawet u osób zdrowych. Fotel z regulacją wysokości jest niezbędny do właściwego ustawienia kąta stawów biodrowych przy siedzeniu. Biegły dodał, że zakup fotela nie stanowi nadmiernego wydatku.

Biegły z zakresu medycyny pracy podał, że pozwany powinien był zapewnić powódce odpowiednie warunki pracy, między innymi: fotel z możliwością regulacji wysokości oraz regulowanym oparciem, zapewnienie prowadzenia zajęć w jednym pomieszczeniu przeznaczonym dla konkretnej klasy lub osoby. Biegły dodał, że stan

po założeniu obu endoprotez stawów biodrowych nie stanowi przeciwwskazania do poruszania się na jednym poziomie po powierzchni płaskiej ani do użytkowania toalet położonych na innej kondygnacji budynku.

Biegły z zakresu bhp w opinii podał, że na podstawie przedstawionego certyfikatu krzesła można przyjąć, iż krzesło obrotowe typu P. posiadało możliwości: podnoszenia, opuszczania siedziska, odchylania oparcia. Biegły podał, że pozwany nie zapewnił jednak powódce niezbędnych warunków pracy. Biegły podał, że zgodnie z wytycznymi zawartymi w orzeczeniach medycyny pracy, pozwany mógł: a) zapewnić powódce pracę na parterze budynku szkoły, aby unikać chodzenia po schodach, b) zapewnić powódce pracownika do pomocy, która w sytuacjach wymagających dźwigania bądź schylania, wyręczałaby powódkę w tych czynnościach oraz towarzyszyłaby także uczniom przy udzielaniu pomocy, czy przyprowadzeniu lub odprowadzaniu. Na rozprawie 18 marca 2021 r. biegły z zakresu bhp wyjaśnił, że pozwany po otrzymaniu orzeczeń medycyny pracy realizował zawarte tam wytyczne i w ten sposób zapewnił powódce warunki pracy. Kiedy w orzeczeniu nakazano wyeliminować chodzenie po schodach, to pracodawca zapewnił powódce miejsce pracy na parterze budynku szkoły. Także z zeznań uczestników postępowania wynika, że powódka posiadała pomoc dla uczniów.

Sąd odwoławczy wskazał, że apelacja zasługiwała na uwzględnienie w zakresie nieudzielenia powódce dodatkowej przerwy w roku szkolnym 2015/2016. Bezsprorna jest okoliczność, że 16 lutego 2015 r. powódka przedłożyła pozwanemu orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z 23 września 2014 r., który datuje się od dnia 7 sierpnia 2014 r. Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, że osobom niepełnosprawnym, bez względu na stopień niepełnosprawności, przysługuje wliczana do czasu pracy dodatkowa przerwa w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek w wymiarze 15 minut. Prawo do skorzystania z dodatkowej przerwy nie wymaga od osób niepełnosprawnych spełnienia jakiegokolwiek dodatkowej przesłanki; jest to uprawnienie o charakterze obowiązkowym. Prawo do dodatkowej przerwy pracownik niepełnosprawny nabywa z chwilą wliczenia do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych, a zatem począwszy od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność. Pozwany powinien był udzielić powódce dodatkowej przerwy w roku szkolnym 2015/2016 bez wniosku

pracownika. W ocenie Sądu Okręgowego należało przyjąć, że dodatkowa przerwa należy się pracownikowi - nauczycielowi w związku z prowadzeniem zajęć dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych prowadzonych bezpośrednio z uczniami, a nie wszystkich obowiązków wynikających z art. 42 ustawy Karta Nauczyciela. Niezapewnienie powódce dodatkowej przerwy stanowi dyskryminację z uwagi na niepełnosprawność.

Wartość utraconych dodatkowych przerw w roku szkolnym 2015/2016 wyniosła 1 247,99 zł; natomiast minimalne wynagrodzenie za pracę w 2016 r. wynosiło 1850 zł.

Zgodnie z art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Z tej przyczyny na mocy art. 386 § 1 k.p.c. i art. 18^{3d} k.p., Sąd Okręgowy częściowo zmienił zaskarżony wyrok w pkt 1 w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1 850 zł tytułem odszkodowania i oddalił apelację ponad kwotę 1 850 zł, bowiem odszkodowanie powinno odpowiadać wartości utraconych przerw, nie mniej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 385 k.p.c.).

Powódka podała, że z uwagi na umiarkowany stopień niepełnosprawności pracodawca nie obniżył jej tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć, tzw. *pensum*. Powódka dodała, że pracodawca obniżył jej czas pracy tylko w sferze samokształcenia, doskonalenia zawodowego i przygotowywania się do zajęć.

Ustawą z 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych (Dz.U. z 2017 r., poz. 2203) w art. 76 pkt 23a uregulowano kwestię czasu pracy nauczycieli posiadających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, poczynając od 1 września 2018 r. Stosownie do art. 15 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Zgodnie z powyższym, w przypadku zatrudniania na stanowisku

nauczyciela osoby posiadającej orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, w przypadku której lekarz nie wyraził zgody na odstąpienie od stosowania przepisów art. 15 w/w ustawy, dyrektor szkoły zmniejsza jej tygodniowy wymiar czasu pracy z 40 do 35 godzin. Należy podnieść, że specyfiką pracy nauczyciela jest rozliczanie i rejestrowanie wyłącznie obowiązkowego wymiaru zajęć, tzw. *pensum*. Nauczyciel obowiązany jest także do realizacji zajęć statutowych, samokształcenia i doskonalenia zawodowego oraz przygotowania do zajęć, przy czym te zajęcia i czynności mogą odbywać się w szkole lub poza nią i nie są rejestrowane. Dlatego obniżanie tygodniowego czasu pracy nauczyciela ma znaczenie, o ile obniżeniu ulega także tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć. Ustawodawca dopiero od 1 września 2018 r. z mocy prawa wprowadził regułę, że nauczyciel posiadający orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, dla którego wymiar czasu pracy ustalany jest zgodnie z art. 15 ust. 2 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, miał obniżony tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć proporcjonalnie do obniżenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, z zaokrągleniem do pełnych godzin, w ten sposób, że czas zajęć do pół godziny pomija się, a powyżej pół godziny liczy się za pełną godzinę (art. 42a ust. 1a ustawy Karta Nauczyciela). Nauczyciel korzystający z obniżonego tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie będzie mógł mieć przydzielonych godzin ponadwymiarowych. Sąd odwoławczy zauważył, że przed 1 września 2018 r. art. 15 ust. 2 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych powodował jednak tylko obniżenie ogólnego czasu pracy nauczyciela, a nie jego zajęć obowiązkowych.

Do powódki nie może mieć zastosowania art. 42a ust. 1a ustawy Karta Nauczyciela, bowiem przepis ten nie obowiązywał w okresie jej zatrudnienia u pozwanego, to jest przed 1 września 2018 r. W związku z powyższym Sąd Okręgowy poczynił rozważania prawne na gruncie przepisów obowiązujących w okresie spornym, to jest przed 1 września 2018 r.

Przed 1 września 2018 r. obowiązywał przepis art. 42a ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela, zgodnie z którym organ prowadzący szkołę lub placówkę mógł określić przypadki, w jakich nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć można

obniżyć tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć, oraz warunki i tryb tego obniżenia. W sprawie ustalono, że organ prowadzący pozwany zespół - Gmina G. nie określiła przypadku niepełnosprawnego nauczyciela, któremu obniża się tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin tzw. *pensum*.

Czas pracy nauczyciela i pełny wymiar zajęć nie są pojęciami równoznacznymi i nie oznaczają tego samego. Skrócenie czasu pracy powódki jako osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności na podstawie art. 15 ust. 2 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych odnosiło się wyłącznie do czasu pracy nauczyciela przewidzianego w art. 42 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela; nie dotyczyło *pensum*, tj. obowiązkowego tygodniowego wymiaru zajęć.

Pozwany nie naruszył przepisu art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych; natomiast powódka nie wykazała, że poza tygodniowym obowiązkowym wymiarem godzin, tzw. *pensum* wykonywała inne prace na rzecz szkoły w łącznie ponad 7 godzin na dobę godzin tygodniowo. Sąd Rejonowy przeprowadził szczegółowe postępowanie dowodowe w zakresie czasu pracy powódki i wywiódł prawidłowe wnioski. Sąd Okręgowy ustalenia te przyjął za własne. Powódka w okresie spornym nie świadczyła pracy dłużej niż 18 godzin tygodniowo, nie brała udziału w dodatkowych zajęciach, nie udzielała się w pozwanej szkole, nie spotykała się z rodzicami, nie prowadziła systematycznie dokumentacji. W związku z tym należało oddalić apelację w zakresie odszkodowania z tytułu nieobniżenia *pensum* (art. 385 k.p.c.).

W ocenie Sądu drugiej instancji, zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 k.p.c. nie zasługiwał na uwzględnienie i nie mógł odnieść oczekiwanego rezultatu.

Sąd Okręgowy stwierdził, iż Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy także w zakresie wprowadzenia przez pozwanego racjonalnych usprawnień w pracy powódki, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Nie znalazł potwierdzenia zarzut apelującej, jakoby Sąd Rejonowy dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowody.

Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów. Zdaniem Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, a którym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Sąd ten uzasadnił przyjęte przez siebie stanowisko zgodnie z wymaganiami zawartymi w art. 328 § 2 k.p.c.

Sąd Okręgowy orzekający w niniejszej sprawie w pełnej rozciągłości podzielił argumentację i rozważania prawne poczynione przez Sąd Rejonowy. Sąd Okręgowy ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy przyjął za własne.

Powódka podała, że pozwany nie wprowadził tzw. racjonalnych usprawnień, tj. środków umożliwiających jej wykonywanie pracy. Powódka podała, że umiarkowany stopień niepełnosprawności posiada z powodu schorzenia stawów biodrowych (symbol 05-R). Powódka przyznała, że w roku szkolnym 2015/2016 była wychowawcą klasy i pracowała w jednej sali; jednakże pracodawca nie zapewnił jej odpowiedniego krzesła ortopedycznego oraz pomocy do pracy. W roku szkolnym 2016/2017 powódka podała, że nie była już wychowawcą klasy i zajęcia z jedną uczennicą miała w różnych salach na terenie szkoły. W związku z tym powódka musiała nosić pomoce dydaktyczne o wadze około 5kg. Uwadze nie może umknąć fakt, że wskutek zachowania powódki, na wniosek rodziców uczniów, powódka utraciła wychowawstwo klasy. Powódka podała, że musiała odbywać lekcje wychowania fizycznego z niepełnosprawnym uczniem, które polegały na pchaniu wózka z uczniem podczas spaceru. Dopiero po wypadku z 13 października 2016 r. powódka odbywała lekcje w jednej sali. Po wypadku przy pracy powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i następnie świadczyła pracę na rzecz pozwanego w okresie od 14 stycznia 2017 r. do 6 lutego 2017 r. Pracodawca rozwiązał stosunek pracy, bowiem nie był w stanie zapewnić powódce stanowiska pracy, które odpowiadałoby niepełnosprawności pracownika.

Powódka przedstawiła 3 orzeczenia z zakresu medycyny pracy. Pierwsze z dnia 29 czerwca 2015 r., z którego wynika, że jest zdolna do pracy na stanowisku nauczyciela; jednakże praca powinna być wykonywana w warunkach pracy

chronionej z ograniczeniem schylania się, podnoszenia i noszenia ciężarów. Drugie z 29 grudnia 2016 r. (wydane po wypadku przy pracy), z którego wynika, że jest zdolna do pracy na stanowisku nauczyciela; jednakże praca powinna być wykonywana w warunkach pracy chronionej w jednym pomieszczeniu, z ograniczeniem schylania się, podnoszenia i noszenia ciężarów. Trzecie orzeczenie wydane 6 lutego 2017 r. (na skutek odwołania pozwanego), z którego wynika, że powódka jest niezdolna do pracy na dotychczasowym stanowisku i pracodawca powinien zmienić stanowisko. Na uzasadnienie trzeciego orzeczenia podano, że z uwagi na stopień niepełnosprawności (symbol 05-R.) należy dostosować stanowisko pracy, mając na uwadze: przeciwwskazana jest praca wymagająca wchodzenia po schodach, powódka powinna pracować w pomieszczeniach umieszczonych na parterze szkoły, w pracy należy wyeliminować dźwiganie, schylani, narzędzia do pracy winny być dostępne na poziomie rąk, fotel z regulowaną wysokością i możliwością odchylenia do tyłu oraz pomoc osób trzecich w wyprowadzaniu i odprowadzaniu uczniów (pomoc przy pracy z dziećmi z niepełnosprawnością ruchową).

Powódka była zatrudniona na stanowisku nauczyciela w szkole specjalnej. Budynek szkoły jest dwukondygnacyjny i powódka świadczyła pracę na piętrze, bowiem na parterze znajdowały się salę dla uczniów ze znaczną niepełnosprawnością. Powódka pracowała z dziećmi upośledzonymi intelektualnie i ruchowo. Powódka posiadała do dyspozycji pracownika - pomoc nauczyciela. Na wyposażeniu sali, w której pracowała powódka, było krzesło obrotowe typu Perfect GTP Profil z atestem. Pozwany na tę okoliczność przedstawił dokumenty.

Sąd Okręgowy przyjął, że opinie sądowe zostały sporządzone na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego - zeznań świadków, stron, dokumentacji oraz na podstawie doświadczenia zawodowego. Oceniając opinie biegłych. Sąd Okręgowy uznał, że pozwany zapewnił powódce należyte warunki pracy zgodnie ze swoimi możliwościami oraz orzeczeniami z zakresu medycyny pracy. Należy pamiętać, że pozwany prowadzi zespół szkół dla uczniów z niepełnosprawnością, w tym ruchową. Głównym zadaniem szkoły dla osób niepełnosprawnych jest przygotowanie uczniów w miarę możliwości do samodzielnego życia. Zatem miejscem pracy nauczyciela szkoły specjalnej nie

zawsze jest budynek szkolny i przypisana jedna sala lekcyjna. Zajęcia odbywają się także w naturalnym środowisku, tj. w sklepie, parku, teatrze, kinie, ogrodzie, u fryzjera, dentysty, na poczcie. Zadaniem nauczyciela jest także wspomaganie manualne uczniów. Praca nauczyciela w szkole specjalnej nie może ograniczać się do pracy za biurkiem. Uczniowie, którzy mają znaczne utrudnienia w poruszaniu się, mają zajęcia na parterze budynku, gdzie znajdują się przystosowane do niepełnosprawności toalety. W okresie objętym sporem pozwany nie posiadał windy i był zobligowany do racjonalnej organizacji nade wszystko nauki uczniów. Uczniowie powódki byli sprawni ruchowo i poruszali się samodzielnie. Z tego też powodu pomieszczenie, w którym pracowała powódka, znajdowało się na piętrze. Pozwany zapewnił powódce ustawny fotel. Sąd drugiej instancji wziął pod uwagę okoliczność, że do stycznia 2017 r. powódka nie miała przeciwwskazań do poruszania się po schodach; natomiast do daty wypadku w październiku 2016 r. nie miała zalecenia do pracy w jednym pomieszczeniu. Powódka posiadała pomoc pracowników opiekujących się uczniami i mogła z tej pomocy korzystać, także w sytuacji, gdy w roku szkolnym 2016/2017 miała pod opieką jednego ucznia, z którym odbywała zajęcia wychowania fizycznego. Powódka mogła liczyć na pomoc w przemieszczaniu uczniów oraz przenoszeniu pomocy dydaktycznych. Pozwany zatrudnia pracowników na stanowisku pomocy nauczyciela, ale z przeznaczeniem do opieki nad niepełnosprawnymi uczniami. Ta pomoc stanowi znaczne ułatwienie w pracy nauczycieli. Pozwany zwrócił uwagę, że gdyby zatrudnił pracownika na stanowisku asystenta osobistego dla powódki, to koszt wyniósłby ponad 32 000 zł rocznie. Pozwany zaakcentował, że jest to dla niego znaczny koszt, którego nie byłby w stanie ponieść w całości lub w części, bowiem ma ściśle ustalany budżet przez organ prowadzący - gminę. Pozwany podał, że racjonalniejsze byłoby wykorzystanie środków na zatrudnienie kolejnego pracownika na stanowisku pomocy dla nauczyciela w opiece nad niepełnosprawnymi uczniami. Uwadze nie może umknąć fakt, że zalecenie pomocy osób trzecich w wyprowadzaniu i odprowadzaniu uczniów niepełnosprawnych pojawiło się dopiero w orzeczeniu z zakresu medycyny pracy z 6 lutego 2017 r.

W ocenie Sądu Okręgowego pozwany nie dopuścił się dyskryminacji w stosunku do powódki ze względu na jej niepełnosprawność, za wyjątkiem

nieudzielenia z urzędu dodatkowych przerw w roku szkolnym 2015/2016. Pozwany, wprowadzał racjonalne usprawnienia w pracy powódki, wykonując zalecenia podane w orzeczeniach medycyny pracy. Wprowadzając racjonalne usprawnienia wzięto pod uwagę okoliczność, że pozwany prowadzi szkołę specjalną, w której należy przede wszystkim zorganizować naukę dla niepełnosprawnych uczniów. Postępowanie dowodowe wykazało, że usprawnienia wskazane ostatnim orzeczeniu medycyny pracy były nieproporcjonalne do sytuacji i możliwości pozwanego, co doprowadziło do ustania stosunku pracy powódki. Słusznie Sąd Rejonowy oddalił wniosek o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłych sądowych z zakresu psychiatrii i psychologii, skoro ustalił, iż pozwany nie dopuścił się dyskryminacji w stosunku do powódki. W związku z tym zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. uznał za chybiony.

Zdaniem Sądu, pozwany nie naruszył przepisów art. 23a ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, art. 18^{3a} § 2-5 k.p., które uzasadniałoby przyznanie odszkodowania na mocy art. 18^{3d} k.p.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy oddalił apelację także w zakresie odszkodowania z tytułu niewprowadzenia przez pozwanego tzw. racjonalnych usprawnień, tj. środków umożliwiających powódce wykonywanie pracy (art. 385 k.p.c.).

Powyższy wyrok skargą kasacyjną zaskarżyła [...] Fundacja [...] w części, tj. w zakresie pkt 2 wyroku, w zakresie, w jakim Sąd oddalił apelację ponad kwotę 1 850 zł oraz w zakresie pkt 3, 4, 5 wyroku. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła ona naruszenie prawa procesowego i materialnego, tj.:

a) art. 382 k.p.c. w zw. z art. 278 § 1 k.p.c. przez wybiórcze uwzględnienie wniosków wynikających ze spójnych, logicznych i prawidłowych opinii biegłych: lekarza medycyny pracy, ortopedy i specjalisty ds. BHP przeprowadzonych na etapie postępowania apelacyjnego, co doprowadziło do błędnej oceny przez Sąd Okręgowy, że powódka nie była dyskryminowana ze względu na niepełnosprawność w miejscu pracy i miała zapewnione racjonalne usprawnienia, podczas gdy z opinii tych wynika, że powódka nie miała zapewnionych odpowiednich warunków pracy dostosowanych do jej niepełnosprawności i możliwe było wprowadzenie dostosowań jej stanowiska pracy, które miały charakter proporcjonalny;

b) art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w związku z art. 42 ustawy Karta Nauczyciela - dalej: Karta Nauczyciela (w stanie prawnym sprzed 1 września 2018 r.) przez ich błędną wykładnię i uznanie, że obniżenie czasu pracy nauczyciela z niepełnosprawnością dotyczy ogólnej normy czasu pracy nauczyciela, w sytuacji gdy obniżenie czasu pracy powinno dotyczyć proporcjonalnie wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych (tzw. *pensum*) oraz pozostałego czasu pracy;

c) art. 23a ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych przez jego błędną wykładnię i uznanie, że nadmiernym obciążeniem dla pracodawcy było zapewnienie powódce racjonalnych usprawnień w postaci zorganizowania stanowiska pracy powódki w ten sposób, że: ograniczono by wchodzenie po schodach, zapewniono by pracę w jednym pomieszczeniu znajdującym się na parterze, wyeliminowano by dźwiganie, schylenie, zapewniono by narzędzia pracy dostępne na poziomie rąk, zapewniono by pomoc osób trzecich w przyprowadzaniu i odprowadzaniu uczniów z niepełnosprawnością ruchową, podczas gdy dostosowania te nie mają charakteru nieproporcjonalnego i były możliwe do wprowadzenia przez pracodawcę, o czym świadczy to, że pozwany w okresie od 30 stycznia 2017 r. do 3 lutego 2017 r. był w stanie zapewnić powódce pracę w jednym pomieszczeniu na parterze, a u pozwanego pracują pomoce nauczyciela lub wolontariusze, którzy przy odpowiedniej organizacji pracy szkoły byłiby w stanie wspierać powódkę przy wykonywaniu czynności, których ona sama wykonać nie może;

d) art. 23 ust. 1 pkt. 3 w zw. z art. 23 ust. 2 pkt 3 ustawy Karta Nauczyciela w zw. z art. 2 ust. 1 i w art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78 z 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy przez ich błędną wykładnię i uznanie, że pozwany był uprawniony do wręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, gdyż powódka nie była zdolna do dalszej pracy u pozwanego, który nie miał możliwości wprowadzenia racjonalnych dostosowań dopasowanych do jej niepełnosprawności, w sytuacji gdy powódka nie utraciła zdolności do wykonywania najważniejszych i kluczowych czynności zawodowych na stanowisku nauczyciela, a konieczne dostosowania stanowiska

pracy powódki wskazane w orzeczeniu lekarskim nr [...] odnosiły się jedynie do aspektów technicznych i pomocniczych wykonywania pracy nauczyciela i mogły one być zapewnione powódce przy niewielkich nakładach organizacyjnych i rzeczowych;

e) art. 18^{3a} § 1 - 5, art. 18^{3b} § 1 k.p. w związku z art. 32 ust. 2 Konstytucji RP, art. 5 Konwencji ONZ o prawach osób z Niepełnosprawnościami przez ich błędną wykładnię i uznanie, że powódka nie była dyskryminowana ze względu na niepełnosprawność w miejscu pracy, za wyjątkiem nieudzielenia 15 minutowych przerw w pracy, w sytuacji gdy powódka doświadczyła przejawów nieuzasadnionego nierównego traktowania ze względu na niepełnosprawność, m.in. takich jak brak obniżenia wymiaru *pensum* zgodnie z zasadami obniżenia czasu pracy dla pracowników z niepełnosprawnościami, brak zastosowania innych racjonalnych usprawnień w miejscu pracy, wręczenie powódce oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy;

f) art. 18^{3d} k.p. przez jego błędną wykładnię i uznanie, że odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu powinno być zasądzone w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę z chwili wniesienia powództwa, w sytuacji gdy w świetle art. 316 § 1 k.p.c. Sąd powinien uwzględnić wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę aktualnego na moment wyrokowania.

W związku z powyższym skarżąca wniosła o: o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, względnie, jeśli Sąd Najwyższy uzna to za właściwe, o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i orzeczenie przez Sąd Najwyższy co do istoty sprawy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie od skarżącego na rzecz pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej okazały się uzasadnione w stopniu wskazującym na konieczność zmiany zaskarżonego wyroku jedynie w części.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozagę nieważność postępowania.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że w niniejszej sprawie skarżący słusznie zarzucił naruszenie art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 316 k.p.c. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że zgodnie z art. 316 § 1 k.p.c., po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy; w szczególności zasądzeniu roszczenia nie stoi na przeszkodzie okoliczność, że stało się ono wymagalne w toku sprawy. W przepisie tym chodzi o zasady dotyczące czasu orzekania, które mają za zadanie określenie momentu właściwego dla oceny stanu sprawy przez sąd przy wydaniu wyroku (zasada aktualności), stan sprawy może bowiem w toku procesu ulegać zmianom. "Stanem rzeczy" w rozumieniu tego przepisu są więc zarówno okoliczności faktyczne sprawy jak i przepisy prawa, na podstawie których ma być wydane rozstrzygnięcie (ich zmiana pomiędzy wytoczeniem powództwa a zamknięciem rozprawy – zob. wyrok Sądu Najwyższego z 16 listopada 2017 r., I PK 323/16, LEX nr 2428810 i przywołane tam orzecznictwo).

W tym kontekście należy również dokonywać ustalenia kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, które stanowi dolną granicę odszkodowania należnego pracownikowi, wobec którego doszło do naruszenia zasady równego traktowania, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p. W drodze analogii można tu przywołać stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 15 września 2021 r. (I PSKP 20/21, OSNP 2022 nr 5, poz. 46), w którym Sąd Najwyższy wskazał, że sąd pracy powinien zasądzić zryczałtowane odszkodowanie z art. 94³ § 4 k.p., biorąc pod uwagę minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w chwili orzekania (art. 316 k.p.c. w związku z art. 363 § 2 k.c. i art. 300 k.p.), a nie w chwili rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z powodu mobbingu. Naturalnie wyrok ten odnosi się do odszkodowania z tytułu mobbingu, nie zaś z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Należy jednak mieć na uwadze, że odszkodowania te mają bardzo podobny charakter – oba stanowią świadczenie zryczałtowane, niezależne od dokładnej wysokości rzeczywistej szkody, oba mają kompensować szkodę zarówno materialną, jak i niematerialną w możliwie pełnym zakresie, jak również oba mają

charakter prewencyjny i odstraszający. Stąd też, w ocenie Sądu Najwyższego, w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, słusznie skarżąca Fundacja podniosła, że również w kontekście odszkodowania, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., do ustalenia wysokości odszkodowania należy przyjąć minimalne wynagrodzenie za pracę z momentu wyrokowania, a nie wniesienia pozwu, jak to uczynił Sąd drugiej instancji. Stanowiło to pierwszą podstawę do zmiany zaskarżonego wyroku.

Niezależnie jednak od powyższego, w niniejszej sprawie doszło również do naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w związku z art. 42 ustawy Karta Nauczyciela - dalej: Karta Nauczyciela (w stanie prawnym sprzed 1 września 2018 r.) i częściowo art. 18^{3a} § 1 - 5, art. 18^{3b} § 1 k.p. w zw. z art. 32 ust. 2 Konstytucji RP, art. 5 Konwencji ONZ o prawach osób z Niepełnosprawnościami, w zakresie, w jakim zarzut ten odnosił się do sposobu ustalenia *pensum* powódki.

W stanie prawnym obowiązującym w okresie objętym pozwem (tj. przed 1 września 2028 r.) kwestia zasad obniżenia czasu pracy nauczycielowi z niepełnosprawnością nie była precyzyjnie uregulowana w przepisach prawa. Dopiero dodanie do Karty Nauczyciela na podstawie ustawy z 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 2029 z późn. zm.) art. 42a ust. 1a rozwiązało ten problem. Przepis ten przewiduje, że nauczycielowi niepełnosprawnemu zaliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, dla którego maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy jest ustalany zgodnie z art. 15 ust. 2 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2024 r., poz. 44), obniża się tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć proporcjonalnie do obniżenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, z zaokrągleniem do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do pół godziny pomija się, a powyżej pół godziny liczy się za pełną godzinę. Nie oznacza to jednak, że tak jak to przyjął Sąd drugiej instancji, przed wejściem w życie wskazanego przepisu, obowiązek obniżenia czasu pracy nauczyciela z niepełnosprawnością odnosił się wyłącznie do tygodniowego wymiaru czasu pracy (tj. przeciętnie 40 godzin), bez uwzględnienia obniżenia *pensum* nauczyciela.

Warto zwrócić uwagę na treść uzasadnienia do projektu ustawy z 27 października 2017 r., w którym projektodawcy podkreślili, że przepis ten został zaproponowany w celu „doprecyzowania kwestii czasu pracy nauczycieli posiadających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności”. W uzasadnieniu projektu ustawy zaznaczono również, że „obniżanie tygodniowego czasu pracy nauczyciela ma znaczenie, o ile obniżeniu ulega także tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć”. Również Ministerstwo Edukacji Narodowej w komunikacie prasowym zamieszczonym na swojej stronie zaznaczyło, że „wprowadzając art. 42a w ustawie - Karta Nauczyciela nie wprowadzono nowych zasad rozliczania czasu pracy nauczycieli niepełnosprawnych zatrudnionych w szkołach i placówkach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego”. Jednocześnie, powodem wprowadzenia zmian były liczne sygnały przekazywane przez nauczycieli, dotyczące „obniżenia ich czasu pracy wyłącznie z godzin niepodlegających rejestrowaniu”. Jak zatem z powyższego wynika, celem ustawodawcy nie było wprowadzenie nowych zasad obniżania czasu pracy nauczycielom z niepełnosprawnościami, a jedynie doprecyzowanie funkcjonujących norm i rozstrzygnięcie pojawiających się wątpliwości.

W ocenie Sądu Najwyższego, stanowisko wyrażane przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, na które powołał się skarżący, należało uznać za słuszne. W przypadku nauczycieli z niepełnosprawnościami obniżenie jedynie ich tygodniowego czasu pracy, bez obniżenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru czasu pracy (*pensum*) nie miałoby żadnego sensu i nie powodowałoby dla dyrektora szkoły powstania jakiegokolwiek realnego obowiązku. Zauważyć bowiem należy, że w pracy nauczyciela kluczowe znaczenie w wymiarze jego czasu pracy ma właśnie realizacja *pensum*, to jest bowiem czas realizowania podstawowych obowiązków pracowniczych nauczyciela, jak również jest to jedyna część czasu pracy nauczyciela podlegająca ewidencjonowaniu przez dyrektora szkoły. Tygodniowy czas pracy nauczyciela, a zatem owe 40 godzin, nie podlega rejestrowaniu przez dyrekcję szkoły, to nauczyciel ma znaczną swobodę w kreowaniu tego czasu, równocześnie jednak musi on w tym czasie zrealizować wszystkie pozostałe obowiązki związane z pracą w szkole.

Przyjęcie, że przed 1 września 2018 r. dyrektor szkoły miał obowiązek obniżenia jedynie tygodniowego czasu pracy nauczyciela z niepełnosprawnością

powodowałby, że faktycznie ciężar dbania o obniżenie tego czasu pracy spoczywałby na nauczycielu, który będąc obciążony tym samym wymiarem zadań obowiązkowych (*pensum*), musiałby jednocześnie samodzielnie zmniejszyć czas realizacji innych swoich obowiązków, tak żeby mieścić się w normie 35-godzinnej, a nie 40-godzinnej, przy czym ten czas i tak nie podlegałby ewidencjonowaniu, a zatem spełnienie wymogu obniżenia normy byłoby w zasadzie nieweryfikowalne. Taka wykładnia relewantnych przepisów powodowałaby, że uprawnienie nauczycieli z niepełnosprawnością do krótszego czasu pracy byłoby w zasadzie fikcją. Stąd też należało przyjąć, że również przed wspomnianą datą obowiązkiem dyrektora szkoły było obniżenie zarówno tygodniowego czasu pracy powódki, jak i proporcjonalne obniżenie jej *pensum*, czego jednak dyrektor pozwanej szkoły nie zrealizował, a zatem zgodzić się należało, że doszło do naruszenia uprawnień powódki i w konsekwencji do naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu.

Sąd Najwyższy nie mógł jednak podzielić zarzutu naruszenia art. 382 k.p.c. w związku z art. 278 § 1 k.p.c. Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. W przytoczonym powyżej zarzucie strona skarżąca wprost odnosi się do oceny dowodów w postaci opinii biegłych dokonanej przez Sąd drugiej instancji. Zarzut ten nie mógł zatem stanowić podstawy skargi kasacyjnej i nie mógł zostać uwzględniony przez Sąd Najwyższy, próba jego powiązania z przepisem określającym podstawę orzekania Sądu drugiej instancji nie ma tutaj znaczenia, skoro w rzeczywistości zarzut ten odnosi się bezpośrednio do oceny dowodów.

Z podobnych powodów nie mogły zostać uwzględnione zarzuty naruszenia art. 23a ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz art. 18^{3a} § 1 - 5, art. 18^{3b} § 1 k.p. w zw. z art. 32 ust. 2 Konstytucji RP, art. 5 Konwencji ONZ o prawach osób z Niepełnosprawnościami w zakresie wykraczającym poza obniżenie *pensum* powódki. Zarzuty te, mimo że zostały sformułowane jako zarzuty naruszenia prawa materialnego, stanowią w istocie polemikę z oceną stanu faktycznego niniejszej sprawy dokonaną przez Sąd

Okręgowy, a zatem, w świetle przytoczonej treści art. 398³ § 3 k.p.c. nie mogły stanowić podstawy skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy nie podzielił również zarzutu naruszenia art. 23 ust. 1 pkt. 3 w zw. z art. 23 ust. 2 pkt 3 ustawy Karta Nauczyciela w zw. z art. 2 ust. 1 i w art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78 z 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy. W pierwszej kolejności należy wskazać, że również ten zarzut ma charakter polemiczny i stanowi próbę podważenia oceny stanu faktycznego dokonanej przez Sąd drugiej instancji. Ponadto, warto zauważyć, że nie jest prawdą, że pozwana szkoła mogła wyeliminować wszystkie czynniki szkodliwe dla powódki, jak bowiem zwracali uwagę również biegli, nie było możliwe wyeliminowanie schyłania się przez powódkę. Przede wszystkim jednak, trzeba mieć na względzie, że kwestia rozwiązania z powódką stosunku pracy była już przedmiotem odrębnego postępowania sądowego, w wyniku którego, na podstawie ugody z 25 lipca 2017 r., stosunek pracy powódki ustał 31 lipca 2017 r. Pozwany zobowiązał się w zamian, między innymi do zapłaty na rzecz powódki nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalnej, wynagrodzenia za pracę, świadczenia urlopowego. Pozwany, zgadzając się na zawarcie tej ugody, miał na celu przede wszystkim umożliwienie powódce otrzymania świadczenia kompensacyjnego. Pozwany zrealizował zobowiązania określone w zawartej ugodzie i powódka otrzymała świadczenie kompensacyjne. Wobec powyższego powódka finalnie cofnęła swoje roszczenia z tytułu odwołania się od oświadczenia pracodawcy, w zamian za co otrzymała szereg innych świadczeń. W tej sytuacji, w ramach niniejszego postępowania nie jest uprawnione kwestionowanie rozwiązania z powódką stosunku pracy, bowiem kwestia ta została prawomocnie zakończona ugodą sądową w innym postępowaniu.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁶ § 1 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[r.g.]

[a.ł.]

