

Sygn. akt X P 348/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 lipca 2014r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy: T. T., H. Ż.

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 30 lipca 2014r. we Wrocławiu

przy udziale -

sprawy z powództwa: B. W.

przeciwko: (...) Spółka z o.o.

z siedzibą w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie, odszkodowanie

I. oddala powództwo;

II. w pozostałym zakresie postępowanie umarza;

III. zasądza od powódki B. W. na rzecz strony pozwanej (...) Spółka z o.o. z siedzibą w W. kwotę 1.817zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

IV. pozostałe koszty postępowania zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 4 kwietnia 2013 r. (data prezentaty), sprecyzowanym pismami z dnia 19 kwietnia 2013 r. oraz 3 czerwca 2013 r. skierowanym przeciwko stronie pozwanej, (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., Powódka B. W. wniosła o zasądzenie: (1) kwoty 22.800,00 zł tytułem odszkodowania za nieuprawnione rozwiązanie stosunku pracy wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty; (2) kwoty 10.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za naruszenie jej dóbr osobistych.

W uzasadnieniu powództwa, powódka podniosła, iż w dniu 12 marca 2013 r. po wypadku w pracy wetknięto jej w ręce rozwiązanie umowy o pracę. Do rozwiązania umowy doszło poprzez zastraszenie jej poniesieniem kosztów w wysokości 40.000,00 zł za zniszczenie konstrukcji budek stacji poboru opłat na autostradzie A4 we W.. Dlatego podpisała ugodę. Powódka wskazała, iż nie dopuszczono jej do pracy po wypadku w pracy, nie została zniszczona ani tym bardziej uszkodzona konstrukcja budki. Pracodawca nie uznał złożonego przez nią w dniu 15 marca 2013 r. odwołania od rozwiązania umowy napisanego (k. 2).

W odpowiedzi na pozw strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania sądowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej na okres od 7 sierpnia 2012 r. do 6 sierpnia 2015 r. na stanowisku inkasenta.

Do rozwiązania umowy o pracę doszło na zasadzie porozumienia stron i powódka nie tylko zgodziła się na takie rozwiązanie stosunku pracy ale też sama prosiła o rozwiązanie w takim trybie. Ponieważ w ogóle nie doszło do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem to żądanie odszkodowania jest całkowicie bezpodstawne. Powódka nie może uchylić się od skutków swojego oświadczenia.

W dniu 12 marca 2013 r. doszło do spotkania przedstawicieli strony pozwanej z powódką, z uwagi na utrzymujące się od dłuższego czasu niezadowolenie ze współpracy z powódką, w trakcie której została poinformowana, iż została podjęta decyzja o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

Powodem decyzji był samodzielny kontakt powódki z Generalną Dyрекcją Dróg Krajowych i Autostrad bez zachowania drogi służbowej, co daleko wykraczało poza zakres uprawnień i obowiązków powódki oraz samodzielne zamocowanie wieszaków w wewnętrznym poszyciu konstrukcji kiosku poboru opłat, co spowodowało jego naruszenie.

Powódka zareagowała na decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy w sposób bardzo emocjonalny, starała się przekonać stronę pozwaną, że jest matką samotnie wychowującą dziecko, następnie się rozplakała. Powódka zapytała przedstawicieli pracodawcy czy są szanse na przesunięcie w czasie wypowiedzenie umowy, a jeżeli nie będzie to możliwe, na zmianę trybu rozwiązania umowy na porozumienie stron, co mogłoby ułatwić jej poszukiwanie pracy. Pracodawca zgodził się na zaproponowane przez powódkę rozwiązanie umowy o pracę proponując wykorzystanie przysługującego jej urlopu wypoczynkowego w okresie do dnia rozwiązania stosunku pracy, na co powódka wyraziła zgodę i strony ustaliły dzień 2 kwietnia 2013 r. jako dzień rozwiązania umowy o pracę (k. 25-37).

Pismem dnia 16 września 2013 r. powódka reprezentowana już przez profesjonalnego pełnomocnika procesowego zmodyfikowała swoje roszczenia w ten sposób, iż wniosła o: (1) ustalenie istnienia stosunku pracy wykreowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 7 sierpnia 2012 r., zawartej na okres od 7 sierpnia 2013 r. do 6 sierpnia 2015 r.; (2) zasądzenie kwoty 9.500,00 zł tytułem wynagrodzenia za czas gotowości do pracy w okresie od 2 kwietnia 2013 r. do 31 sierpnia 2013 r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia niniejszego pisma do dnia zapłaty; (3) zasądzenie kwoty 1.600,00 zł tytułem odszkodowania za naruszenie godności powódki jako pracownika jako przejaw jej dyskryminacji wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia niniejszego pisma do dnia zapłaty (k. 93-97).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. W. zawarła ze stroną pozwaną (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. dwie następujące bezpośrednio po sobie umowy o pracę.

W dniu 7 maja 2012 r. strony zawarły umowę o pracę na okres próbny, która trwała do 6 sierpnia 2012 r.

W dniu 7 sierpnia 2012 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 6 sierpnia 2015 r. Powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku inkasenta – toll collector. Miejszem pracy był odcinek autostrady A4, obejmujący wszystkie stacje poboru opłat położone i zawierające się pomiędzy i wraz z placami poboru opłat w Ż. i K..

W umowie o pracę na czas określony strony zawarły klauzule o możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Dowody:

- kserokopia umowy o pracę na okres próbny z 07.05.2012 r. – karta 6-7,
- kserokopia umowy o pracę na czas określony z 07.08.2012 r. – karta 8-9a.

W K., gdzie wykonywała pracę powódka, znajdują się dwie budki poboru opłat gdzie zatrudnionych było dziewięciu inkasentów poboru opłat. Inkasenci pracowali w systemie zmianowym.

Bezpośrednim przełożonym powódki był każdorazowo poszczególny kierownik zmiany.

Do podstawowych obowiązków powódki należało pobieranie opłat w punkcie poboru opłat, prowadzenie związanej z tym dokumentacji i rozliczanie się z pobranych opłat.

W końcowym okresie trwania umowy o pracę na okres próbny P. G. nie chciał zawierać z powódką dalszej umowy o pracę na czas określony, z uwagi na to, iż powódka bezpośrednio kontaktowała się z zarządcą drogi w sprawie ułatwienia dojazdu na parking i taką informację przekazał do działu sporządzającego umowy. Jednak w ostatnim dniu trwania umowy na okres próbny, po rozmowie z opiekunem odpowiedzialnym za punkt SPO K. M. M. (1) i jej namową, która wzięła odpowiedzialność za pracę powódki warunkowo zgodził się na kontynuowanie pracy na czas określony.

W początkowym okresie zatrudnienia powódka była wzorowym pracownikiem, jednakże w późniejszym czasie okazała się osobą trudną do współpracy w relacjach z przełożonymi. Główne trudności we współpracy dotyczyły ustawienia zmian roboczych w okresie jej długotrwałego zwolnienia lekarskiego.

Dowody:

- zeznania świadka P. G. – karta 144 (płyta CD),
- zeznania świadka K. Z. – karta 144 (płyta CD),
- zeznania świadka P. K. – karta 164 (płyta CD),
- zeznania świadka M. C. – karta 181 (płyta CD),
- zeznania świadka M. M. (2) – karta 198 (płyta CD),
- przesłuchanie powódki B. W. – karta 230 (płyta CD),
- kserokopia pochwały – karta 11,
- wydruk korespondencji mailowej – karta 117-118.

Wszystkie zastrzeżenia oraz uwagi w zakresie obsługi autostrady strona pozwana zobowiązana jest zgłaszać firmie K. jako operatora autostrady, która następnie może je przekazać do Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad jako zarządcy autostrady. Strona pozwana nie jest uprawniona zgłaszać zastrzeżeń bezpośrednio do zarządcy drogi.

Inkasenci pracujący w K. sygnalizowali pracodawcy utrudnienia związane z wjazdem na parking punktu poboru opłat w K.. Wjazd na parking był możliwy zgodnie z przepisami jadąc autostradą, jednak wydłużało to drogę. Natomiast z drogi bocznej przy autostradzie, bezpośredni wjazd na parking był niezgodny z przepisami o ruchu drogowym, jednakże pracownicy często w celu skrócenia sobie drogi jadąc drogą boczną jechali autostradą kilkadziesiąt metrów pod prąd.

W kwestii dojazdu na parking, powódka po zgłoszeniu problemu pracodawcy przez pracowników, zwróciła się telefonicznie bezpośrednio do Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad, o czym poinformowała P. G., który z działań powódki nie był zadowolony.

Dowody:

- zeznania świadka P. G. – karta 144 (płyta CD),

- zeznania świadka K. Z. – karta 144 (płyta CD),
- zeznania świadka M. O. – karta 164 (płyta CD),
- zeznania świadka P. K. – karta 164 (płyta CD),
- zeznania świadka M. C. – karta 181 (płyta CD),
- zeznania świadka B. K. – karta 198 (płyta CD),
- zeznania świadka M. M. (2) – karta 198 (płyta CD),
- przesłuchanie powódki B. W. – karta 230 (płyta CD),

Pracę inkasenta powódka wykonywała w kiosku poboru opłat, którego właścicielem jest Generalna Dyrekcja Dróg Krajowych i Autostrad, strona pozwana jest natomiast tylko jego użytkownikiem.

Strona pozwana jako użytkownik nie ma prawa dokonywania żadnych zmian w kiosku poboru opłat.

Powódka zamontowała samowolnie w obu pomieszczeniach poboru opłat za pomocą wkrętów po dwa wieszaki, w celu wieszania na nich swoich rzeczy. Wieszaki te nie zostały zdemontowane i znajdują się tam do chwili obecnej.

Pracownicy strony pozwanej mają swoje szafki zamykane na klucz, gdzie mogą schować swoje rzeczy osobiste. Na punkt poboru opłat pracownik nie może zabierać żadnych swoich prywatnych rzeczy typu: plecak, torebka, kurtka, jedzenie.

Nigdy nie została dokonana wycena szkody i strona pozwana nie została obciążona z powodu zamontowania wieszaków żadnymi kosztami.

Dowody:

- zeznania świadka P. G. – karta 144 (płyta CD),
- zeznania świadka M. O. – karta 164 (płyta CD),
- zeznania świadka P. K. – karta 164 (płyta CD),
- zeznania świadka A. K. – karta 181 (płyta CD),
- zeznania świadka M. C. – karta 181 (płyta CD),
- zeznania świadka B. K. – karta 198 (płyta CD),
- zeznania świadka M. M. (2) – karta 198 (płyta CD),
- przesłuchanie powódki B. W. – karta 230 (płyta CD),
- wyciąg z procedury inkasenta poboru opłat – karta 62-66,
- karta szkolenia – karta 67,
- zdjęcia zamocowania wieszaków – karta 68-70.

W dniu 28 grudnia 2012 r. powódka uległa wypadkowi przy pracy, w skutek czego doznała wstrząśnięcia mózgu. W związku z wypadkiem w okresie od 28 grudnia 2012 r. do 10 marca 2013 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Powódka dostarczała zwolnienia lekarskie zazwyczaj w ostatnim dniu zwolnienia, co dezorganizowało i utrudniało odpowiednie zaplanowanie pracowników na zmianie.

W dniu 11 marca 2013 r. powódka została skierowana na badania lekarskie gdzie po badaniu otrzymała zaświadczenie lekarskie o zdolności do wykonywania pracy na stanowisku inkasenta poboru opłat. Jeszcze tego samego dnia strona pozwana podjęła decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem, w związku z czym na nocną zmianę w K. na następny dzień, gdzie zwyczajowo był jeden inkasent w grafiku zostało zaplanowanych dwóch inkasentów, w tym powódka.

W dniu 12 marca 2013 r. powódka przysłała do pracy na nocną zmianę około godziny 20:40.

P. G. przybył na stację poboru opłat w K. około godziny 21:00 i po rozpoczęciu przez powódkę pracy została ona poproszona do pokoju kontroli na miejscu poboru opłat. W pokoju czekali na powódkę P. G. oraz K. Z., którzy poinformowali powódkę, iż zamierzają rozwiązać z nią umowę o pracę. Na spotkanie P. G. przyniósł ze sobą przygotowane wcześniej przez dział kadr oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 30 marca 2013 r. Jednocześnie w okresie od 12-29 marca 2013 r. powódce miał zostać udzielony urlop wypoczynkowy za 2013 r. w wymiarze 15 dni, a w pozostałym zakresie została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy.

Powódka prosiła o nie rozwiązywanie z nią umowy o pracę, a nawet była gotowa przenieść się do W. na punkt poboru opłat do K.. Jednak kiedy P. G. stanowczo stwierdził, iż kolejnej szansy już nie będzie miała i ta współpraca musi zostać zakończona wówczas powódka poprosiła, żeby umowa trwała jeszcze przez miesiąc-dwa, gdyż wtedy mijał rok od jej zatrudnienia i mogłaby dostać zasiłek dla bezrobotnych.

Powódka zaczęła również powoływać się na swoją ciężką sytuację życiową, wówczas P. G. zgodził się na to, iż w ramach wykorzystania urlopu może dojść do wypowiedzenia umowy w późniejszym terminie ale to może nastąpić tylko i wyłącznie na wniosek powódki, wówczas powódka poprosiła o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, na co strona pozwana wyraziła zgodę. W związku z czym, P. G. o godzinie 22:04, zadzwonił do W. do P. P. (1), prosząc ją o zdalne wydrukowanie formularza porozumienia stron. Druk porozumienia został wypełniany przez P. G. powódka natomiast podpisała przygotowany dokument, zgodnie z którym umowa miała ulec z dniem 2 kwietnia 2013 r.

Równocześnie powódka wypełniła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego na okres od 12-31 marca 2013 r. w wymiarze 15 dni za 2012 r. i w tym okresie korzystała z tego urlopu.

W trakcie rozmowy poruszona była przez P. G. kwestia zamontowania przez powódkę wieszaków, jak również jej bezpośredniego kontaktu z Generalną Dyrekcją Dróg Krajowych i Autostrad.

Po rozwiązaniu stosunku pracy powódka już nie świadczyła pracy i korzystała z urlopu wypoczynkowego.

Pismem z dnia 15 marca 2013 r. powódka poinformowała stronę pozwaną, że w dniu 12 marca 2013 r. była bezprawnie zastraszona tym, że jeżeli nie podpisze rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron będzie zmuszona do pokrycia kosztów rzekomo zniszczenia struktury ścian w budkach znajdujących się na SPO K. we kwocie 40.000,00 zł, w związku z czym uchyła się od oświadczenia z dnia 12 marca 2013 r. ponieważ zostało ono złożone pod wpływem bezprawnej groźby. W związku z tym, że w chwili obecnej przebywa na urlopie wypoczynkowym do dnia 1 kwietnia 2013 r. w dniu 2 kwietnia 2013 r. jest gotowa stawić się do pracy.

Pismem z dnia 15 marca 2013 r., strona pozwana poinformowała powódkę, iż decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę nie została podjęta pod wpływem groźby bezprawnej, a co za tym idzie porozumienie rozwiązujące umowę o pracę pozostaje ważne.

W dniu 2 kwietnia 2013 r. strona pozwana wystawiła świadectwo pracy, w którym odnotowała, iż stosunek pracy z powódką ustał na mocy porozumienia stron art. 30 § 1 pkt 1 k.p. z dniem 1 kwietnia 2013 r.

W dniu 5 kwietnia 2013 r. strona pozwana wypełniła druk ZUS P ZWUA wyrejestrowujący powódkę z dniem 2 kwietnia 2013 r. z ubezpieczeń społecznych.

Powódka podjęła zatrudnienie u innego pracodawcy jeszcze w okresie urlop wypoczynkowego, na którym przebywała w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

Dowody:

- zeznania świadka P. G. – karta 144 (płyta CD),
- zeznania świadka P. P. (2) – karta 144 (płyta CD),
- zeznania świadka K. Z. – karta 144 (płyta CD),
- zeznania świadka J. B. – karta 179 (płyta CD),
- zeznania świadka M. M. (2) – karta 198 (płyta CD),
- przesłuchanie powódki B. W. – karta 230 (płyta CD),
- protokół nr (...) r. z ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy – karta 72-75,
- wydruk korespondencji mailowej z 11.03.2013 r. – karta 210-211,
- pismo strony pozwanej z 12.03.2013 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem – karta 120,
- wydruk bilingu z nr (...) za okres 17.02.2013 r. – 16.03.2013 r. – karta 121-131,
- wniosek o urlop wypoczynkowy z 12.03.2013 r. – w aktach osobowych powódki część C.,
- notatka służbowa z 16.03.2013 r. – karta 71,
- kserokopia oświadczenia powódki z 15.03.2013 r. – karta 14,
- kserokopia pisma strony pozwanej z 28.03.2013 r. – karta 12,
- wydruk korespondencji mailowej – karta 119,
- świadectwo pracy z 02.04.2013 r. – w aktach osobowych powódki część C.,
- druk ZUS P ZWUA z 05.04.2013 r. – w aktach osobowych powódki część C.

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo jako bezzasadne, nie zasługiwało na uwzględnienie.

W świetle zgłoszonych roszczeń przez powódkę podstawową kwestią dla rozstrzygnięcia w sprawie było ustalenie czy powódka skutecznie uchyliła się od złożonego oświadczenia woli z dnia 12 marca 2013 r.

W świetle art. 30 § 1 pkt 1 k.p. umowa o pracę może ulec rozwiązaniu na mocy porozumienia stron.

Rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron jest dwustronną czynnością prawną, która dla swej skuteczności wymaga zgodnego złożenia oświadczeń woli przez obie strony.

Powódka w toku postępowania podnosiła, iż porozumienie zostało przez nią podpisane na skutek groźby obciążenia ją kosztami zniszczenia konstrukcji budek SPO w K. w kwocie 40.000,00 zł.

Zgodnie z art. 87 k.c. w zw. z art. 300 k.p., kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, ten może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia, jeżeli z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe.

Natomiast w świetle art. 88 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu lub groźby, następuje przez oświadczenie złożone tej osobie na piśmie.

W toku postępowania zostało ustalone, iż po podpisaniu w dniu 12 marca 2013 r. porozumienia stron o rozwiązaniu stosunku pracy, pismem z dnia 15 marca 2013 r. powódka złożyła stronie pozwanej oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron podnosząc, iż była bezprawnie zastraszana, że jeżeli nie podpisze rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron będzie zmuszona do pokrycia kosztów rzekomo zniszczonej struktury ścian w budkach znajdujących się na SPO K. w kwocie 40.000,00 zł.

Jednakże w ocenie Sądu, w toku postępowania powódka w żaden sposób nie wykazała okoliczności podnoszonych w oświadczeniu z dnia 15 marca 2013 r., a tym samym nie uchyliła się skutecznie od złożonego przez siebie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron.

Za nielogiczne i sprzeczne z doświadczeniem życiowym należy uznać twierdzenia powódki, jakoby celem pracodawcy miało być wymuszenie na niej wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

Za powyższym rozumowaniem przemawia przede wszystkim fakt, iż strony łączyła umowa o pracę na czas określony, w której została zawarta możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Pracodawca dysponując takim „narzędziem”, w ocenie Sądu, przy uwzględnieniu doświadczenia życiowego, nie miał żadnych powodów, ani jakiegokolwiek interesu, ażeby jak podnosi to powódka, zmuszać ją do wyrażenia zgody na podpisanie porozumienia stron.

Wypowiedzenie stosunku pracy jest bowiem jednostronną czynnością prawną, które dla swej skuteczności nie wymaga zgody drugiej z strony. Dodatkowo, jako że umowa o pracę była zawarta na czas określony pracodawca składając oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia nie miał żadnego obowiązku wskazywania powódce przyczyn rozwiązania stosunku pracy.

W okolicznościach niniejszej sprawy trudno też przyjąć, iż strona pozwana zamierzała z powódką rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia. Przede wszystkim w takim przypadku w piśmie rozwiązującym stosunek pracy musiałby wskazać przyczynę swojej decyzji. Ponadto, w świetle art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania wiedzy przez pracodawcę o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie. Tymczasem z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, iż powódka zamontował wieszaki w budkach poboru opłat już w 2012 r. o czym pracodawca doskonale wiedział. Również o interwencji powódki w Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad pracodawca miał wiedzę na wiele miesięcy przed rozwiązaniem stosunku pracy. Nadto w okresie od 28 grudnia 2012 r. do 10 marca 2013 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Trudno zatem przyjąć, ażeby logicznie rozumujący pracodawca dysponujący przecież profesjonalną obsługą kadrową chciał rozwiązać z powódką stosunek pracy w trybie dyscyplinarnym, a więc z ewidentnym naruszeniem dyspozycji art. 52 § 2 k.p., co w przypadku złożenia przez powódkę odwołania musiałoby skutkować negatywnymi dla pracodawcy konsekwencjami i uwzględnieniem odwołania z samych tylko przyczyn formalnych.

Zresztą sama powódka w swoich zeznaniach tak naprawdę nie jest w stanie dokładnie określić jakie dokumenty miały być jej przedłożone w dniu 12 marca 2013 r. Powódka bowiem raz nazywa wypowiedzenie – rozwiązaniem w trybie natychmiastowym, innym razem porozumienie stron – wypowiedzeniem itp.

Fakt zamiaru rozwiązania z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem dowodzą osobowe źródła dowodowe w postaci świadków P. G. i K. Z., którzy w dniu 12 marca 2013 r. uczestniczyli w rozwiązaniu z powódką stosunku pracy i

w tym zakresie ich zeznania były spójne, rzeczowe i klarowne. Dodatkowo zeznania te potwierdzają również zeznania świadka A. K., która potwierdza fakt, iż pracodawca chciał rozwiązać z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem, a nie w trybie dyscyplinarnym, co świadek wie z relacji samej powódki.

Również zeznania świadka M. M. (1) potwierdzają zamiar pracodawcy rozwiązania z powódką umowy o pracę za wypowiedzenie. Świadek ten widziała bowiem przygotowany druk rozwiązania umowy o pracę z powódką z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Zeznania te korespondują z dowodami z dokumentów w postaci przedłożonego przez stronę pozwaną projektu wypowiedzenia stosunku pracy.

Jednocześnie z zeznań świadków P. G. oraz K. Z. wynika, iż w trakcie rozmowy z powódką na temat wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, to właśnie z inicjatywy powódki ostatecznie doszło do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron.

Nadto, trudno w ogóle przyjąć, iż danie pracownikowi możliwości innego rozwiązania stosunku pracy w inny sposób niż ten, z którego zamierzał skorzystać pracodawca może być interpretowane jako groźba bezprawna.

Z zeznań świadka P. G. wynika, iż jako powód rozwiązania z powódką umowy o pracę przedstawił on kwestię samowolnego zamontowania wieszaków w budkach, jednakże nie kierował pod adresem żadnych roszczeń odszkodowawczych, w szczególności obciążenia powódki kwotą 40.000,00 zł. Natomiast postępowanie dowodowe wykazało, iż nigdy nie została dokonana wycena ewentualnej szkody z tego tytułu i stron nigdy nie została obciążona przez zarządcę drogi jakimikolwiek kosztami.

W tych okolicznościach podnoszone przez powódkę zarzuty rzekomego zastraszania jej i zmuszania do zawarcia porozumienia stron, w żaden przekonujący sposób nie zostały wykazane przez powódkę, były one nielogiczne i sprzeczne z doświadczeniem życiowym.

Skoro więc do rozwiązania umowy o pracę doszło na zasadzie porozumienia stron z dniem 2 kwietnia 2013 r. i po rozwiązaniu stosunku pracy strona pozwana nie zamierzała zatrudniać powódki, a powódka faktycznie tej pracy na rzecz strony pozwanej nie świadczyła to nie było podstaw do ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie spornym. Zgodnie bowiem z treścią art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Drugim z roszczeń powódki było zasądzenie kwoty 9.500,00 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy w okresie od 2 kwietnia 2013 r. do 31 sierpnia 2013 r.

Zgodnie z art. 81 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Jako że na skutek rozwiązania stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron, powódka przestała być pracownikiem strony pozwanej, nie można przyjąć, iż po tym czasie pozostawała w gotowości do wykonywania pracy u strony pozwanej i jej roszczenie w tym zakresie było całkowicie bezzasadne.

Zresztą z postępowania dowodowego wynika, iż powódka po rozwiązaniu stosunku pracy ze stroną pozwaną niejako płynnie jeszcze w okresie korzystania z urlopu wypoczynkowego podjęła pracę u innego pracodawcy.

Ostatnim z roszczeń powódki było zasądzenie kwoty 1.600,00 zł z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu.

Problematyka równego traktowania w zatrudnieniu regulowana przez kodeks pracy w art. 18^{((3a))}– 18^{((3e))} została wprowadzona do Kodeksu Pracy ustawą nowelizującą z dnia 14 listopada 2003 r. celem dostosowania polskiego prawa pracy do wymagań Unii Europejskiej, określonych w art. 141 Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską

(dalej TWE) i dyrektywach 75/117, 76/207, 97/80, 2000/43, 2000/78 oraz 2002/73. W związku z powyższym analiza obowiązujących regulacji powinna uwzględniać zarówno płaszczyznę prawa krajowego, jak również obowiązujące w tym zakresie regulacje unijne i praktykę orzecniczą wypracowaną w związku z ich stosowaniem przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości. Artykuł 141 ust. 1 TWE ustanawia zasadę, zgodnie, z którą taka sama praca lub praca równej wartości powinna być wynagradzana w ten sam sposób, bez względu na to czy została wykonana przez pracownika płci męskiej czy żeńskiej (potwierdza to wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 17 września 2002 r. w sprawie C#320/00 L.i in.). Jak orzekł Trybunał w wyroku z dnia 8 kwietnia 1976 r. w sprawie 43/75 D., zasada ta stanowi konkretyzację zasady równości zakazującej różnego traktowania porównywalnych sytuacji, chyba, że rozróżnienie zostało obiektywnie uzasadnione i tym samym równość jest oceniana jako jedna z podstawowych praw Wspólnoty (tak też wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie C#381/99 B.). Podobne wnioski są prezentowane również w krajowym orzecnictwie, gdzie wskazuje się, że do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu 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 wypełnienia, czy też kwalifikacjami. (wyrok SN z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/2007).

Pogląd ten jest powszechnie akceptowany w doktrynie. Wskazuje się, że równy nie oznacza jednakowy. Prawo powinno traktować równo w równych sytuacjach. Nie narusza zasady równych praw różnicowanie, gdy jest to zgodne z przyjętą aksjologią. Gwarancja równych praw mieści się w granicach, jakie wyznacza porównywalny rodzaj świadczonej pracy i sposób wywiązywania się z obowiązków pracowniczych. Nie stoi to na przeszkodzie różnicowania praw pracowniczych ze względu na określone kryterium (np. płeć, wiek, uciążliwość pracy itp.) (tak Jackowiak U., Komentarz do art. 11(2) kodeksu pracy U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV). W orzecnictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości dominuje stanowisko zgodnie, z którym różnicujące środki są dopuszczalne, dopóki są uzasadnione czynnikami o charakterze obiektywnym, które nie mają nic wspólnego z dyskryminacją. Dotyczyć to może w szczególności związku pomiędzy okresem pracy zawodowej (stażem pracy) lub nabyciem doświadczenia zawodowego lub ewentualnie wiedzy związanej z wykonywaniem zawodu. Jednocześnie podkreśla się, że zróżnicowanie ze względu na wykształcenie i wiedzę dopuszczalne jest jedynie wtedy, gdy właśnie te czynniki są ze względów obiektywnych wymagane w związku z konkretnym miejscem pracy. Także ratyfikowana przez Polskę Konwencja MOP nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu przewiduje, w art. 1 ust 2, iż rozróżnienia, wyłączenia lub uprzywilejowania, oparte na kwalifikacjach wymaganych dla określonego zatrudnienia nie są uważane za dyskryminację.

Reasumując powyższe rozważania, należy stwierdzić, że sytuacja, w której dochodzi do różnicowania traktowania pracownika ze względu na obiektywne, zasadne przesłanki, nie powinna być oceniana jako jego dyskryminacja.

Artykuł 18^{3a} § 1 i 2 k.p. stanowi, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza zaś niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio.

Wedle art. 18^{3b} § 1 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku w/w przyczyn, którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, czy też pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Przy czym, zgodnie z art. 18^{3b} § 2 k.p., zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające m.in. na ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych - z uwzględnieniem kryterium stażu pracy. Zgodnie z kolei z dyspozycją art. 18^{3c} k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Pracami o jednakowej wartości są wedle tego przepisu prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Z poczynionych przez Sąd ustaleń, opartych na zgromadzonym materiale dowodowym wypływa wniosek, iż w stosunku do powódki nie doszło do naruszenia zasady niedyskryminacji wyartykułowanej w powyższych przepisach.

Faktem bezspornym, przyznanym przez samą powódkę było, iż bez uzgodnienia tego z pracodawcą zadzwoniła do Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad w sprawie wjazdu na parking punktu poboru opłat oraz samowolnie zamontowała w dwóch budkach poboru opłat przy pomocy wkrętów po dwa wieszaki. Nie można zatem mówić, iż zarzucając powódce powyższe czyny strona pozwana w jakikolwiek sposób naruszyła jej godność jako pracownika, gdyż nie podawała nieprawdziwych faktów, pod jej adresem.

Ponadto w toku postępowania nie zostało ustalone, iż pracodawca miałby podważać kompetencje powódki jako pracownika, wprost przeciwnie świadkowie wskazywali, iż powódka w zakresie wykonywanych obowiązków na punkcie poboru opłat była dobrym pracownikiem, za co była między innymi nagradzana tak jak to miało miejsce w przypadku obsłużenia przez nią największej liczby pojazdów w ciągu godziny.

Natomiast zarzuty pracodawcy w stosunku do powódki odnosiły się do innej kwestii, tj. relacji interpersonalnych. Świadkowie częściowo potwierdzają fakt, iż powódka ma „trudny charakter”, jest osoba dominującą, co wywoływało pewnego rodzaju spięcia na linii pracownik – przełożony. Jednakże w ocenie Sądu, fakt zwracania powódce uwagi przez przełożonych, co do jej zachowania, podejmowanych samodzielnie bez zgody przełożonych czynności, nie może być rozumiane jako naruszenie godności pracowniczej. Powódka w żaden sposób nie wykazała, iż pracodawca zwracając się do niej słownie lub czynnie znieważył ją, dopuścił się czynów nieobyczajnych, dokonywał krzywdzących ocen jej kwalifikacji, udzielał nieprawdziwych opinii o powódce, wymierzał bezzasadnie kary dyscyplinarne czy też ujawnił bez jej zgody informacje objęte ochroną danych osobowych. Powódka nie wykazała również jakoby celem działania pracodawcy miało być stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej czy też upokarzającej atmosfery. Podejmowane przez pracodawcę działania mieściły się w granicach działań i uprawnień kodeksowych, a samo poddanie pracownika, jakości jego pracy czy postawy krytycznej ocenie pracodawcy nie oznacza naruszenia godności pracowniczej.

Sąd dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, odwołał się przede wszystkim do dowodów nie kwestionowanych przez strony i nie budzących żadnych wątpliwości w szczególności dokumentacji pracowniczej powódki, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Jednakże w ocenie Sądu nie można było dać wiary oświadczeniu powódki z 15 marca 2013 r. o uchyleniu się od skutków prawnych, albowiem powódka nie uchyliła się skutecznie od złożonego przez siebie oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron.

Nawet jeżeli przyjąć, iż pracodawca kierował się wskazywanymi wcześniej motywami jako pretekstem do rozwiązania z nią umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem, a motywy te nie zasługiwałyby na uwzględnienie jako nieobiektywne i krzywdzące dla powódki to nie pozwala to na przyjęcie iż pracodawca bezprawnie zmierzał do

skorzystania z przysługującej mu klauzuli dwutygodniowego wypowiedzenia, a Sąd miałby przystąpić do analizy tych przyczyn z punktu widzenia ich rzeczywistości, konkretności czy słuszności.

Oceny zeznań świadków oraz powódki, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Przy ustalaniu stanu faktycznego Sąd w głównej mierze oparł się na zeznaniach świadków P. G., P. P. (2) oraz K. Z., które należało uznać za wiarygodne, gdyż w gruncie rzeczy pomimo pewnych nieścisłości były zbieżne ze sobą. Wprawdzie relacje P. G. oraz K. Z. ze spotkania w dniu 12 marca 2013 r. różnią się w szczegółach, jednak należy wziąć pod uwagę znaczny wpływ czasu, w skutek czego mogło dojść do zatarcia w pamięci szczegółów spotkania. Natomiast oboje jednoznacznie potwierdzają, iż zamiarem spotkania było rozwiązanie z powódką umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, a nie tryb dyscyplinarny, natomiast kwestia zakończeniu stosunku pracy wyłoniła się dopiero w trakcie samego spotkania z inicjatywy samej powódki. Okoliczności te potwierdzają zeznania świadka P. P. (2), która po telefonie P. G. zdalnie wydrukowała druk porozumienia stron.

Również zeznania pozostałych świadków należało uznać za wiarygodne, gdyż ich relacje w większości korespondują ze sobą. Co prawda zeznania świadka M. M. (1) co do ewentualnych przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę nie do końca korespondowały z dowodami z dokumentów w postaci korespondencji mailowej wysyłanej przez świadka, jednakże istota postępowania nie było odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę i faktyczne przyczyny podjęte przez stronę pozwaną decyzji nie miały żadnego znaczenia.

Sąd pominął jednak przy ustalaniu stanu faktycznego zeznania M. K., gdyż nie pracował nigdy w SPO w K. i nie posiadał żadnej wiedzy w sprawach istotnych dla rozstrzygnięcia. Świadek z powódką miał kontakt tylko sporadycznie kilka razy przez kilka minut kiedy powódka pracowała w K..

Zeznania powódki były wiarygodne w zakresie w jaki korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym. Przede wszystkim Sąd nie dal wiary jej twierdzeniom jakoby, w trakcie rozmowy w dniu 12 marca 2013 r., była zastraszana, a pracodawca zamierzał rozwiązać z nią umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym, gdyż były to twierdzenie odosobnione, nielogiczne, sprzeczne z doświadczeniem życiowym.

Biorąc pod uwagę przeprowadzone rozważania, Sąd oddalił powództwo sprecyzowane w piśmie z dnia 16 września 2013 r. jako bezzasadne, **o czym orzeczono w punkcie I sentencji wyroku.**

W punkcie II sentencji wyroku w oparciu o art. 203 § 1 k.p.c. z uwzględnieniem art. 203 § 4 i 469 k.p.c., Sąd umorzył postępowanie w zakresie pierwotnego roszczenia powódki, które zostały ostatecznie sprecyzowane przez jej pełnomocnika w piśmie z dnia 16 września 2013 r.

Orzeczenie o kosztach **w punkcie III sentencji wyroku**, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 11 ust 1 pkt 2 w zw. z § 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), wynosiły 1.800,00 zł oraz koszty opłaty od pełnomocnictwa w wysokości 17,00 zł, co łącznie dawało kwotę 1817,00 zł.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 35 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast w

myśl art. 113 ust. 1 w/w ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Jako że powództwo podlegało oddaleniu, a tym samym strona pozwana wygrała proces, w związku z czym, nie było podstaw do odciążenia jej kosztami sądowymi, natomiast powódka z mocy prawa była zwolniona z obowiązku uiszczenia opłaty od pozwu, dlatego Sąd zaliczył koszty te na rachunek Skarbu Państwa, **o czym orzeczono w punkcie IV sentencji wyroku.**

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