

Sygn. akt X P 1142/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2015 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Aleksandra Rutkowska

Ławnicy: Stefan Majka, Anna Murtezi

Protokolant: Dominika Otmar

po rozpoznaniu w dniu 23 stycznia 2015 r. we Wrocławiu

z powództwa R. M.

przeciwko (...) Sp. z o.o. Oddział (...) we W.

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej 77 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka R. M., pozwem z dnia 3 grudnia 2013 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko stronie pozwanej, (...) sp. z o.o. (...) Zakład (...) we W., wniosła odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i domagała się uznania wypowiedzenia z dnia 26 listopada 2013 r. za bezskuteczne oraz zasądzenia od strony pozwanej kosztów postępowania.

W uzasadnieniu powództwa, powódka podniosła, że w dniu 26 listopada 2013 r. zostało wręczone jej pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę podano likwidację miejsca pracy, tj. kasy biletowej na stacji w L..

W ocenie powódki wypowiedzenie jest bezskuteczne albowiem zostało dokonane z uchybieniem art. 18^{3a} k.p. dotyczącego równego traktowania. Powódka podniosła, iż nie zostało zlikwidowane stanowisko pracy kasjera biletowego, a w dniu 28 stycznia 2013 r. zwróciła się z prośbą o zatrudnienie jej na stanowisku kasjerki we W., jednakże otrzymała negatywną odpowiedź. Powódka wskazała, iż wyszła z inicjatywą zatrudnienia na stacji we W., gdyż wkrótce miała zmienić miejsce zamieszkania.

Powódka podniosła również, że jest członkiem organizacji związkowej, o czym strona pozwana wiedziała, jednak pomimo tego zaniechano przeprowadzenia konsultacji związkowych w sprawie wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Pracodawca poinformował związki zawodowe o zamiarze wypowiedzenia jej umowy o pracę w dniu 21 marca 2013 r., na co organizacja związkowa odpowiedziała w dniu 28 marca 2013 r., wyrażając swój sprzeciw, jednakże dopiero

w dniu 26 listopada 2013 r., po jej powrocie do pracy z powodu długotrwałej nieobecności, zostało jej wręczone wypowiedzenie umowy o pracę.

Powódka podniosła, iż powodem wypowiedzenia jej umowy o pracę, nie była likwidacja kasy, a jej stan zdrowia (k. 3-5).

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana (...) sp. z o.o. (...) Zakład (...) we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, że kasa biletowa w L. została zlikwidowana z dniem 1 lipca 2013 r. i wszystkie osoby tam zatrudnione otrzymały wypowiedzenie umowy o pracę.

Wskazana przez powódkę możliwość zatrudnienia jej na stacji we W. jest niezasadna w związku z tym, iż również tutaj występują nadwyżki w zatrudnieniu dwóch osób. Kasy biletowe zamykane są na całym obszarze działania i nie ma możliwości zatrudnienia powódki gdziekolwiek. Gdyby taka możliwość istniała, powódka otrzymałaby wypowiedzenie zmieniające.

Strona pozwana zarzuciła, że zarzut odnoszący się do braku konsultacji związkowej jest bezzasadny, z uwagi na to, iż nie zmieniły się okoliczności faktyczne wypowiedzenia w okresie pomiędzy konsultacją związkową, a doręczeniem powódce wypowiedzenia umowy o pracę. Po zawiadomieniu związków zawodowych o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę, powódka rozchorowała się i przebywała na długotrwałym zwolnieniu od 29 marca 2013 r. do 25 listopada 2013 r.

Natomiast posiadana przez powódkę III kategoria wzroku i zarzut, że w związku z tym otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę nie ma żadnego znaczenia i nie stanowił dodatkowej przyczyny. Powódka otrzymała wypowiedzenie umowy w związku z likwidacją miejsca pracy.

Jednocześnie strona pozwana poinformowała, że na skutek zmian organizacyjnych, zmianie uległa nazwa zakładu pracy powódki, który obecnie nazywa się (...) sp. z o.o. Oddział (...) we W. (k. 25-v. 25).

Postanowieniem z dnia 18 marca 2014 r. postępowanie w sprawie zostało zawieszono z uwagi na niestawiennictwo powódki. Wniosek o podjęcie postępowania został złożony w dniu 10 września 2014 r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny w sprawie

Powódka R. M. została zatrudniona przez stronę pozwaną (...) sp. z o.o. Oddział (...) we W. (poprzednio (...) sp. z o.o. (...) Zakład (...) we W.), od 1 września 1982 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w ostatnim okresie zatrudnienia na stanowisku starszego kasjera biletowego na stacji w kolejowej w L..

Ostatnim zajmowanym przez powódkę stanowiskiem było starszy kasjer liniowy.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2.497,32 zł brutto (1.806,00 zł netto).

Pismem z dnia 28 stycznia 2012 r. powódka zwróciła się z prośbą do strony pozwanej o wyrażenie zgody na zatrudnienie w kasie biletowej we W..

Strona pozwana nie wyraziła zgody na prośbę powódki.

Okoliczności bezsporne

Od pewnego czasu strona pozwana rozpoczęła proces likwidacji kas biletowych na obszarze swojego działania.

Z dniem 1 lipca 2013 r. zostały zlikwidowane między innymi wszystkie kasy biletowe na dworcu kolejowym w L..

Dowody:

- decyzją nr (...) dyrektora (...) Zakładu (...) we W. z 15.10.2012 r. – karta 28,
- decyzją nr (...) dyrektora (...) Zakładu (...) we W. z 26.11.2012 r. – karta 29,
- decyzją nr (...) dyrektora (...) Zakładu (...) we W. z 16.01.2013 r. – karta 30,
- decyzją nr (...) dyrektora (...) Zakładu (...) we W. z 06.05.2013 r. – karta 31,
- decyzją nr (...) dyrektora (...) Zakładu (...) we W. z 12.06.2013 r. – karta 27,
- załączniki nr 1 do regulaminu pracy – karta 32-38.

W 2013 r. w kasie biletowej w L. było zatrudnionych 9 osób, z czego jedna osoba zajmowała stanowisko kasjera liniowego, natomiast pozostałe osoby zajmowały stanowiska kasjera biletowego. W związku z likwidacją kas biletowych w L. jedna osoba w listopadzie 2013 r. przeszła na emeryturę; dwie osoby z uwagi na przedemerytalny okres ochronny zostały przeniesione do W..

W marcu 2013 r. zwolniło się stanowisko kasjerki liniowej we W., które zaproponowano D. T. dotychczasowej kasjerce liniowej z L.. Powyższa osoba zgodziła na przeniesienie.

Pozostałym kasjerkom złożono oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu likwidacji stanowiska pracy.

Z uwagi na wypowiedzenie umowy o pracę przez jedną z kasjerek biletowych we W., R. P. której została wypowiedziana umowa o pracę w związku z likwidacją kas biletowych w L., zawarła ugode sądową na mocy której w listopadzie 2014 r. powróciła do pracy jako kasjerka kasy biletowej we W..

W okresie zawarcia powyższej ugody, pracodawca nie miał od powódki żadnych informacji odnośnie kształtu zawieszono wówczas postępowania sądowego, powódka bowiem nie kontaktowała się z pracodawcą.

W następstwie złożonego przez jedną z kasjerek z L. odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę -W. M. zawarto ugode sądową. W wyniku ugody powyższy pracownik został przywrócony do pracy na okres pół roku w celu przepracowania okresu niezbędnego do nabycia świadczenia przedemerytalnego. Po okresie pół roku pracownik przeszedł na świadczenie przedemerytalne i nie pracuje już u strony pozwanej.

Do obowiązków osób na stanowisku kasjera liniowego należała organizacja pracy, układanie harmonogramów, organizowanie osób zastępujących pracowników w razie nieobecności innych pracowników.

Zajmowanie stanowiska kasjera liniowego znajdowało się w innej stawce zaszerogowania niż kasjer biletowy. Wykonywanie uprawnień stanowiska kasjera liniowego wymagało zdobycie uprawnień, w następstwie odbycia szkolenia.

Kasjer liniowy był uprawniony do wykonywania pracy jako kasjer biletowy. Kasjer biletowy, nie posiadający szkolenia na kasjera liniowego, nie mógł zajmować stanowiska kasjera liniowego.

Powódka nie odbywała szkolenia, nie posiadała uprawnień do wykonywania pracy na stanowisku kasjera liniowego i nigdy nie zajmowała takiego stanowiska.

Dowody:

- okoliczność bezsporna,
- przesłuchanie w charakterze stron powódki R. M. złożone na rozprawie w dniu 23.01.2015 r. karta 105 (płyta CD),

- wykaz osób zatrudnionych w kasie biletowej w L. w 2013 r. – karta 26.
- przesłuchanie w charakterze stron powódki R. M. złożone na rozprawie w dniu 23.01.2015 r. karta 105 (płyta CD).

Pismem z dnia 21 marca 2013 r. strona pozwana zawiadomiła związki zawodowe o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, z powodu likwidacji miejsca pracy, tj. kasy biletowej na stacji L..

Pismem z dnia 28 marca 2013 r. Związek Zawodowy (...) działająca przy PR W. we W., poprosiła o przeniesienie powódki do stacji W. i powierzenie jej obowiązków zgodnie z kwalifikacjami, bądź o przemianowanie na inne stanowisko, np. konduktora.

Dowody:

- pismo strony pozwanej z 21.03.2013 r. – karta 10,
- pismo związków zawodowych z 28.03.2013 r. – karta 9.

W okresie od 29 marca 2013 r. do 25 listopada 2013 r. powódka przebywała na zasiłku chorobowym i świadczeniu rehabilitacyjnym.

Dowody:

- karta zasiłkowa za rok 2013 – karta 39-41.

Pismem z dnia 26 listopada 2013 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 28 lutego 2014 r.

Przyczyną rozwiązania stosunku pracy była likwidacja miejsca pracy, tj. kasy biletowej na stacji w L..

Okoliczności bezsporne

Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

Podstawy prawnej roszczenia powódki upatrywać należy w art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Ustalony w sprawie stan faktyczny był w zasadzie bezsporny. Sąd dokonał ustaleń faktycznych na podstawie dowodów z dokumentów decyzji wydanych przez organy strony pozwanej, Regulaminu pracy, wykazu osób zatrudnionych, karty świadczeń, pism sporządzonych przez stronę pozwaną i powódkę, które były jasne oraz których autentyczność nie została zakwestionowana przez żadną ze stron.

Ponadto Sąd przyznał walor wiarygodności przesłuchaniu powódki, które korespondowało z pozostałym materiałem dowodowym, jednocześnie uzupełniając go.

Sąd oddalił wniosek dowodowy z zeznań świadka R. P. albowiem zostało złożone zbyt późno (po upływie roku po wniesieniu powództwa), nie było przeszkód, aby wniosek ten przedstawić wcześniej, w konsekwencji zmierzał on do przedłużenia postępowania, gdyż okoliczności na które powołano świadka zostały przyznane przez obie strony, zaś powódka nie wskazała na istnienie innych wyjątkowych okoliczności, które usprawiedliwiałyby dopuszczenie spóźnionego wniosku dowodowego (art. 207 § 6 k.p.c.).

Na wstępie rozważań należy zaznaczyć, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenia tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (vide wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

Z oświadczenia woli strony pozwanej wynika, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była likwidacja miejsca pracy – kasy biletowej na stacji w L..

W pierwszej kolejności należało zbadać czy strona pozwana zachowała wymogi formalne w złożonym powódce oświadczeniu. Nie budzi wątpliwości, iż przedmiotowe oświadczenie zostało złożone na piśmie, ze wskazaniem przyczyny wypowiedzenia i pouczeniem o możliwości złożenia odwołania zatem zgodnie z art. 30 § 3,4, 5 k.p.

Odnosząc się do wymogu zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę zakładowej organizacji związkowej z art. 38 k.p., należy zauważyć, że strona pozwana pismem z dnia 21 marca 2014 r. zawiadomiła Związek zawodowy (...) przy (...) Zakładzie (...) we W. o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia powódce, w odpowiedzi na które otrzymała zastrzeżenia w terminie ustawowym z art. 38 § 2 k.p. Po uzyskaniu stanowiska zakładowej organizacji związkowej R. M. była niezdolna do pracy w okresie od 29 marca 2014 r. do 25 listopada 2014 r., w następstwie czego przebywała na zasiłku chorobowym i świadczeniu rehabilitacyjnym. W związku z okresem niezdolności do pracy powódki i ustawowego zakazu złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w tym okresie, strona pozwana niezwłocznie po ustaniu niezdolności do pracy powódki, złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. W ocenie Sądu strona pozwana zachowała ustawowy wymóg zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę zakładowej organizacji związkowej, gdyż wystąpiła o nie do stosownej organizacji i uzyskała jej stanowisko. Co więcej, okres niezdolności do pracy nie skutkował utratą ważności dokonanej konsultacji związkowej, a zatem skutecznym z punktu widzenia formalnego było złożone powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę.

Przechodząc do analizy przyczyn wypowiedzenia Sąd miał na względzie dowody z dokumentów decyzje nr (...) Dyrektora (...) Zakładu (...) we W. i Regulaminu pracy. W oparciu o nie Sąd doszedł do przekonania, że w rzeczywistości doszło do likwidacji wszystkich kas biletowych w miejscu zatrudnienia powódki - stacji kolejowej w L.. Powyższe zamknięcie było związane z procesem likwidacji kas na stacjach kolejowych w ramach programu restrukturyzacji nie tylko w L., ale również na terenie D.. Ponadto powódka sama w złożonych podczas przesłuchania zeznaniach przyznała, że nie kwestionuje faktu likwidacji stanowiska pracy. W konsekwencji, w ocenie Sądu powyższa przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa.

W dalszej części odnosząc się do zarzutów powódki, że zostały naruszone zasady równego traktowania, w następstwie zatrudnienia dwóch zwolnionych pracowników kas biletowych w L. – R. P. i D. T. na stanowiskach kasjera liniowego i kasjera we W..

Ustawodawca regulacją art. 18^{3a} § 1 k.p. wskazał, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1, zaś dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18^{3a} § 2 i 3 k.p.).

Ustawodawca wskazał również, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, 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 – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego do niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników zalicza się – poza kryteriami wprost wymienionymi w art. 11(3) k.p. oraz art. 18(3)a § 1 k.p. – okoliczności, które nie mają oparcia w odrębnościach związanych z rodzajem i zakresem obowiązków pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami pracownika (por. wyrok SN z 5 października 2007 r., II PK 14/076), oraz przyniosły osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (por. wyrok SN z 4 października 2007 r., I PK 24/077). Zróżnicowanie sytuacji pracowników na podstawie dozwolonego kryterium nie jest dyskryminacją (por. wyroki SN z 28 maja 2008 r., I PK 259/078 oraz z 3 grudnia 2009 r., II PK 148/099).

W wyroku z dnia 28 maja 2008 r. I PK 259/07 Sąd Najwyższy stwierdził, że dyskryminacja jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania, oznacza zatem nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na cechy lub właściwości dotyczące go osobiście, przykładowo wymienione w art. 183a § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Za dyskryminację w zatrudnieniu uważa się niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepoddyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11 (2) k.p. (por. m.in. wyroki SN z 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/0114; z 23 stycznia 2002 r., I PKN 816/0015; z 17 lutego 2004 r., I PK 386/0316; z 5 maja 2005, III PK 14/0517; z 10 października 2006 r., I PK 92/0618, oraz z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06).

Zasadność zarzutu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest uzależniona od nieosiągnięcia celu pożądanego przez osobę, która uważa się za dyskryminowaną ze względu na prawnie zabronione kryteria różnicowania. W przypadku odmowy nawiązania stosunku pracy, odmowy przedłużenia zatrudnienia, niekorzystnego ukształtowania warunków płacowych lub innych warunków umowy o pracę, pominięcia w awansie lub przyznawaniu świadczeń związanych z pracą, nieuwzględnienia kandydatury pracownika przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, kandydat na pracownika lub pracownik powinien zarzucić pracodawcy, że negatywna decyzja została podjęta ze względu na zabronione kryteria, a nie z uwagi na obiektywne przyczyny (por. A.Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, wersja elektroniczna Legalis 2010, tezy do art. 18^{3b} k.p.)

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy, należało przeanalizować stan faktyczny sprawy pod kątem zatrudnienia pracownicy D. T. na stanowisku kasjera liniowego we W.. Dokonanie bowiem wyboru tej osoby, był podyktowany posiadanymi przez nią uprawnieniami. Niezbędnym bowiem wymogiem na przedmiotowym stanowisku było posiadanie kwalifikacji kasjera liniowego. W celu ich zdobycia koniecznym było odbycie specjalistycznego szkolenie prowadzonego przez stronę pozwaną. Powódka nie posiadała kwalifikacji do pracy jako kasjer liniowy i nigdy nie świadczyła pracy na takim stanowisku. Tym samym więc, nie mogła na nim zostać

zatrudniona. Wobec okoliczności, że do kryteriów wyboru pracownika do pracy w charakterze kasjera biletowego należały posiadane uprawnienia i doświadczenie na tym stanowisku, nie sposób stwierdzić, iż pracodawca dopuścił się w jakikolwiek sposób naruszenia zasad równego traktowania. W ocenie Sądu, nie wystąpiły w tym zakresie jakiegokolwiek kryteria dyskryminujące powódkę.

Przechodząc do analizy przypadku kolejnego pracownika kasjera biletowego stacji kolejowej w L. - R. P., która otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, a w następstwie złożonego odwołania od wypowiedzenia o pracę i zawartej w toku procesu ugody sądowej została zatrudniona na stanowisku kasjera w stacji kolejowej we W. od listopada 2013 r. należy podkreślić, że zarówno powyższy pracownik, jak i powódka posiadały takie same kwalifikacje i do rozwiązania stosunku pracy zajmowały tożsame stanowiska. Godzi się też wskazać, iż ugoda sądowa była następstwem złożenia przez jednego z pracowników kas biletowych we W. oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. W następstwie tej okoliczności, strona pozwana od listopada 2013 r. posiadała wolne stanowisko kasjera biletowego. W tym miejscu należy podkreślić, że powódka w okresie listopada 2013 r., kiedy powstał wakat na stanowisku kasjera, przebywała na świadczeniu rehabilitacyjnym. Zatem pracodawca w powyższym okresie nie posiadał wiedzy co do stanu zdrowia powódki i jej ewentualnego jej powrotu do pracy. W ocenie Sądu strona pozwana podejmując decyzję o zaproponowaniu R. P. stanowiska kasjera biletowego, miała na uwadze posiadaną aktualną wiedzę o sytuacji pracowników. Wskazać należy też, że w okresie swojej kilkumiesięcznej nieobecności powódka ani nie zwracała się do pracodawcy ani też nie informowała go o swojej sytuacji czy terminie powrotu. Tym samym nie można uznać, że strona pozwana naruszyła zasady równego traktowania. Nie należy też tracić z pola widzenia, iż przedmiotowe postępowanie podlegało ponad półrocznemu zawieszeniu na wniosek powódki, w którym to okresie powódka nie zwracała się do strony pozwanej odnośnie sytuacji związanej z zatrudnieniem, ani też nie wnosiła o podjęcie zawieszono postępowania. W ocenie Sądu, to w gestii powódki leżało „interesowanie się” sytuacją związaną z ewentualnym wolnym stanowiskiem i stanem zatrudnienia. Tym samym, skoro powódka przez tak długi czas pozostawała zupełnie bierna wobec własnej sytuacji, nie można pracodawcy zarzucić jakiegokolwiek nieprawidłowości, czy naruszenia zasad nierównego traktowania w wyborze R. P. na stanowisko kasjera, albowiem podejmując decyzję pracodawca nie posiadał żadnych „sygnałów” od powódki i działał wyłącznie w oparciu o wiedzę, że powódka jest niezdolna do pracy. Podkreślić należy, że nierówne traktowanie musi być oparte na dyskryminujących kryteriach. Jak wynika z powyższego w niniejszym stanie faktycznym takie kryteria nie wystąpiły, działania pracodawcy znalazły oparcie w obiektywnych przesłankach. Na marginesie, można wskazać, że zarzuty powódki były oparte wyłącznie na subiektywnych odczuciach argumentowanych okresem około 30 letniego zatrudnienia i żalem powódki co do nie znalezienia miejsca zatrudnienia u strony pozwanej dla jej osoby.

W ocenie Sądu, mając na względzie całokształt materiału dowodowego, działania strony pozwanej (...) sp. z o.o. (...) Zakład (...) we W. nie mogły być zakwalifikowane jako naruszające zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem było rzeczywiste i uzasadnione. W następstwie powyższego powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu- punkt I sentencji wyroku.

O kosztach postępowania zasądzonych od powódki na rzecz strony pozwanej orzeczono na podstawie w art. 98 § 1 k.p.c, zgodnie z którym strona przegrywająca na żądanie strony przeciwnej obowiązana jest zwrócić koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty należne pełnomocnikowi strony pozwanej złożyły się koszty zastępstwa procesowego w wysokości 60,00 zł na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielanej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163 , poz. 1349 ze zm) oraz zwrot opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w wysokości 17,00 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 obciąża 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 był zwolniona z obowiązku poniesienia kosztów sądowych, Sąd zaliczył je na rachunek Skarbu Państwa o czym orzeczono jak w punkcie III wyroku.

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)