

Sygn. akt XP 1154/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 stycznia 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia –Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

PRZEWODNICZĄCY: SSR Anna Garncarz

ŁAWNICY: Z. K., G. K.

PROTOKOLANT: Marzena Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 21 stycznia 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **Z. R.**

przeciwko **T. P. S.A. Oddział we W.**

o **odszkodowanie**

I. oddala powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami postępowania.

UZASADNIENIE

Powód Z. R. pozwem z dnia 9 grudnia 2013 r. skierowanym przeciwko T. P. S.A. Oddział we W. wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a po upływie okresu wypowiedzenia o przywrócenie go do pracy na dotychczasowych warunkach. Na rozprawie w dniu 21 stycznia 2014 r. pełnomocnik powoda zmienił żądanie pozwu w ten sposób, że w miejsce przywrócenia do pracy wniósł o odszkodowanie w kwocie 3200 zł brutto tytułem nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

W uzasadnieniu powód wskazał, że w dniu 2 grudnia 2013 r. otrzymał od pracodawcy pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem skróconego 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, gdzie jako przyczynę wypowiedzenia wskazano przesłanki ekonomiczne tj. trudną sytuację ekonomiczną – finansową strony pozwanej. Powód podniósł, że przedmiotowe wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem art. 38 k.p., bowiem jest on członkiem Zakładowej Organizacji Związkowej NSZZ Solidarność w związku z tym pracodawca był zobligowany do skonsultowania zamiaru zwolnienia powoda z tą organizacją. Powód zarzucił również, że przyczyny są nieprawdziwe, gdyż pracodawca zatrudnia pracowników, w tym powoda. Trzy osoby są zatrudnione na umowie o pracę, a także pracodawca zatrudnia na podstawie umów zlecenia, a także współpracuje z osobami prowadzącymi działalność gospodarczą.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana T. P. S.A. Oddział we W. wniosła o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu strona pozwana zarzuciła, że nie naruszyła przepisu art. 38 kp, gdyż pismem z dnia 26 września 2013 roku zwróciła się do przedstawicieli organów wszystkich Zakładowych Organizacji Związkowych działających u pozwanej z wnioskiem o udzielanie informacji, czy powód jest członkiem lub korzysta z obrony indywidualnych

pracowniczych praw danego związku. Do dnia wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, żadna organizacja związkowa nie przekazała pozwanej stosownej informacji potwierdzającej przynależność powoda do organizacji związkowej. Strona pozwana nie zgodziła się również z zarzutem powoda dotyczącym rzekomo nierzeczywistych przyczyn jego zwolnienia. Wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest trudna sytuacja ekonomiczno - finansowa pozwanej i konieczność obniżenia zatrudnienia w drodze restrukturyzacji. Zgodnie z uchwałami Zarządu Spółki pozwanej od kilku lat trwa stopniowy proces obniżania zatrudnienia mający na celu poprawę jej sytuacji finansowej. Limit zatrudnienia - wg stanu na 31 grudnia danego roku - we wrocławskim oddziale pozwanej przedstawiał się tak, że w roku 2013 było 74 etaty, a w roku 2014 planowano jedynie 54 etaty. Dodatkowo strona pozwana wskazała, że na stanowisku inżyniera serwisowego u pozwanej zatrudnione są trzy osoby. Pozwana zdecydowała, że w ramach zmniejszenia liczby etatów ograniczona zostanie liczba osób zatrudnionych na tym właśnie stanowisku. Dlatego też pracownicy zajmujący stanowisko inżyniera serwisowego zostali poddani weryfikacji, a ich praca została oceniona jednakowo. Jedynym i decydującym kryterium doboru pracownika do zwolnienia – wskazanym już na etapie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę - było posiadanie uprawnień emerytalnych przez powoda, w przeciwieństwie do dwóch pozostałych osób zajmujących takie samo stanowisko, tj. R. M. i M. W.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Od 1 czerwca 1985 r. Z. R. świadczył pracę w Zakładzie techniki telewizyjnej, a następnie w Ośrodku telewizyjnym we W., przy czym od 01.06.1985 r. w Wydziale Konserwacji na stanowisku Samodzielnego konserwatora urządzeń wizyjnych, od 01.06.1988 r. w Wydziale Konserwacji na stanowisku Starszy mistrz, od 12.10.1988 r. w Wydziale Konserwacji na stanowisku Specjalista, od 01.06.1990 r. w Wydziale Konserwacji na stanowisku Starszy specjalista, od 16.01.2000 r. w Wydziale Inwestycji, Remontów i Konserwacji na stanowisku Starszy specjalista, od 16.12.2002 r. w Sekcji Inwestycji, Remontów i Konserwacji na stanowisku Starszy specjalista, od 06.01.2003 r. w Sekcji Inwestycji, Remontów i Konserwacji na stanowisku inżyniera serwisowego.

Do podstawowych obowiązków służbowych Z. R. na stanowisku inżyniera serwisowego należało m.in. naprawa uszkodzonego sprzętu elektronicznego, sprawdzanie i konserwacja sprzętu będącego w eksploatacji, sprawdzanie i przekazywanie do eksploatacji sprzętu nowego, zamawianie części, materiałów i niezbędnego oprzyrządowania do aktualnych i przyszłych prac konserwacyjno-remontowych.

Dowód : akta osobowe powoda

Pismem z dnia 31 sierpnia 2009 r., doręczonym powodowi w dniu 1 września 2009 r strona pozwana rozwiązała powodem umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 31 grudnia 2009 r. na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy z 1 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. nr 90, poz.844 z późn. zm.), zgodnie z regulaminem zwolnień grupowych w (...) S.A. wprowadzonym Uchwałą nr 500/2009 Zarządu spółki (...) S.A.

Jako wyłączną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano przesłanki ekonomiczno-finansowe i konieczność obniżenia zatrudnienia w drodze restrukturyzacji (Uchwała nr (...) i nr (...) Zarządu Spółki (...) S.A.).

Powód odwołał się od w/w wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia Śródmieście IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W. wyrokiem z dnia 5 listopada 2010 r przywrócił powoda do pracy u strony pozwanej.

Dowód : akta osobowe powoda

Akta tut. Sądu sygn akt IV 2 P 711/09

Po przywróceniu powoda do pracy u strony pozwanej powód pracował na stanowisku inżyniera serwisowego.

Na stanowiskach inżyniera serwisowego oprócz powoda pracowało jeszcze dwóch pracowników: R. M. i M. W..

Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przyznano powodowi prawo do emerytury od 1 października 2009 r. na podstawie art. 29 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2004 r., nr 39, poz.353).

Powód jako jedyna osoba w swoim dziale, zatrudniona na stanowisku inżyniera serwisowego, posiada uprawnienia do świadczeń emerytalnych.

Dowód : akta osobowe powoda

przesłuchanie powoda k. 60

Uchwałą Zarządu Spółki T. P. Spółka Akcyjna z dnia 8 sierpnia 2012 r. nr 424/2012 w sprawie ustalenia limitu zatrudnienia na rok 2012 dla jednostek organizacyjnych Spółki T. P.S.A. wydaną na podstawie § 13 ust. 1 Statutu Spółki T. P. S.A. ustalono limit zatrudnienia dla Spółki T. P. S.A., który na dzień 31 grudnia 2012 r. wynosił 3326,30 etaty i (...) osób. Ustalono limit średniorocznego zatrudnienia dla Spółki T. P. S.A., który w 2012 r. wynosił 3473,19 etaty.

Uchwałą Zarządu Spółki T. P. Spółka Akcyjna z dnia 2 września 2013 r. nr 446/2013 w sprawie ustalenia limitu zatrudnienia na rok 2013 dla jednostek organizacyjnych Spółki T. P. S.A. wydaną na podstawie § 13 ust. 1 Statutu Spółki T. P. S.A. ustalono limit zatrudnienia dla Spółki T. P.S.A., który na dzień 31 grudnia 2013 r. w liczbie 3223,50 etatów i 3240 osoby. Ustalono dla Spółki T. P.S.A. limit średniorocznego zatrudnienia na rok 2013 w liczbie 3362,02 etatów.

Uchwałą Zarządu Spółki T. P. Spółka Akcyjna z dnia 10 października 2013 r. nr 502/2013 w sprawie projektu limitu zatrudnienia na rok 2014 dla jednostek organizacyjnych Spółki (...) S.A. wydaną na podstawie § 13 ust. 1 Statutu Spółki T. P. S.A. ustalono, że planuje się limit zatrudnienia dla Spółki T. P. S.A., który na dzień 31 grudnia 2014 roku wynosi 2.900,25 etatu i 2.958 osób. Planuje się limit średniorocznego zatrudnienia dla Spółki T. P. S.A., który w 2014 roku wynosi 3,123,00 etaty.

Dowód : uchwała Zarządu Spółki T. P. Spółka Akcyjna z dnia 8 sierpnia 2012 r. nr (...) k. 29-30

uchwała Zarządu Spółki T. P. Spółka Akcyjna z dnia 2 września 2013 r. nr (...) k. 31-32

uchwała Zarządu Spółki T. P. Spółka Akcyjna z dnia 10 października 2013 r. nr (...) k. 33-34

Pismem z dnia 26 września 2013 r., wysłanym w dniu 2 października 2013 r. skierowanym do zakładowych organizacji związkowych, strona pozwana zawnioskowała o udzielenie informacji, czy powód jest członkiem zarządu lub korzysta z obrony indywidualnej praw pracowniczych związku zawodowego.

Żadna z organizacji związkowych nie zgłosiła powoda, jako osoby która jest członkiem jego związku i korzysta z obrony jego praw.

Powód zwrócił się do związku zawodowego Solidarność z wnioskiem o podjęcie przez związek zawodowy obrony jego praw, lecz przedstawiciel związku zawodowego odmówił obrony powodowi, gdyż stwierdził, że powód nie jest członkiem związku zawodowego i organizacja związkowa nie ma takiego obowiązku.

Dowód : pismo strony pozwanej z 2.09.2013 r. adresowane do Zakładowych Organizacji Związkowych działających w (...) S.A., k. 24

Wydruk wiadomości e-mail do przedstawicieli wszystkich związków zawodowych k. 26-28

przesłuchanie powoda k. 60

Pismem z dnia 2 grudnia 2013 r, strona pozwana rozwiązała powodem umowę o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 stycznia 2014 r. (z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia) na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. nr 90, poz.844 z późn. zm.).

Za pozostałą część okresu wypowiedzenia, tj. za miesiące luty i marzec 2014 r. zgodnie z art. 36 (1) k.p. wskazane zostało, że zostanie powodowi wypłacone odszkodowanie.

Jako wyłączną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano trudną sytuację ekonomiczno – finansową Spółki i konieczność obniżenia zatrudnienia w drodze restrukturyzacji. Kryterium doboru do zwolnienia, zastosowanym przez pracodawcę, stanowiła ocena pracy pracowników zatrudnionych na stanowisku inżyniera serwisowego. Jakość pracy osób zatrudnionych na w/w stanowisku została oceniona jednakowo. Powód jako jedyny posiada uprawnienia emerytalne.

Pracodawca również wskazał, że zgodnie i na zasadach art. 8 wymienionej wyżej ustawy zostanie wypłacona powodowi odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, której wysokość nie może przekroczyć kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Dowód : akta osobowe powoda

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.250 zł brutto.

Dowód : zaświadczenie o wynagrodzeniu k.23

W dniu 3 grudnia 2013 r. powód wypowiedział stronie pozwanej umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Pismem z dnia 14 stycznia 2014 r. powód cofnął swoje oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Strona pozwana nie wyraziła zgody na cofnięcie oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę przez powoda.

Dowód : pismo powoda z dnia 2 grudnia 2013 r. k. 54

Pismo powoda z dnia 14 stycznia 2014 r. k. 61

Pismo strony pozwanej z dnia 20 stycznia 2014 r. k. 63-64

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

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powód oparł swoje roszczenie o treść art. 45 § 1 k. p. , zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nie uzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie i doktrynie poglądem, wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, jednakże co istotne musi być konkretna, prawdziwa, rzeczywista (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r. I PKN 715/2000 Prawo Pracy 2002/10 str. 34 , wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598).

Na gruncie niniejszej sprawy pracodawca wskazał jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę „trudną sytuację ekonomiczno – finansową Spółki i konieczność obniżenia zatrudnienia w drodze restrukturyzacji. Kryterium

doboru do zwolnienia, zastosowanym przez pracodawcę, stanowiła ocena pracy pracowników zatrudnionych na stanowisku inżyniera serwisowego. Jakość pracy osób zatrudnionych na w/w stanowisku została oceniona jednakowo. Powód jako jedyny posiada uprawnienia emerytalne.”

W ocenie Sądu, strona pozwana rozwiązując z powodem umowę o pracę zachowała warunki formalne do prawidłowego i zgodnego z przepisami prawa pracy wypowiedzenia umowy o pracę.

Podnoszone przez powoda argumenty naruszenia przepisów art. 39 kp, nie mogą być podstawą do rozstrzygnięcia roszczenia o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę.

Zgodnie z art. 38 § 1 kp, o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Zgodnie z § 2 w/w artykułu, jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.

Obowiązek zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę istnieje tylko w odniesieniu do tych pracowników, którzy są członkami związku zawodowego lub gdy zakładowa organizacja związkowa, na ich wniosek, wyraziła zgodę na obronę ich praw pracowniczych (art. 23 (2) k.p. oraz art. 30 ust. 1–2 (1) ustawy o związkach zawodowych). Tylko wówczas organizacja związkowa „reprezentuje pracownika” w rozumieniu § 1. Od dnia 1 stycznia 2003 r. dotyczy to tylko organizacji spełniającej wymogi z art. 25 (1) tej ustawy. W tym zakresie należy w szczególności zwrócić uwagę na uchwałę składu siedmiu sędziów SN z dnia 20 grudnia 2012 r., III PZP 7/12, OSNP 2013, nr 9-10, poz. 101, według której nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25 (1) ust. 2 ustawy o związkach zawodowych powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji.

W niniejszej sprawie, jak wykazała to strona pozwana, pismem z dnia 26 września 2013 r. skierowanym do zakładowych organizacji związkowych, strona pozwana zawnioskowała o udzielenie informacji czy powód jest członkiem zarządu lub korzysta z obrony indywidualnej praw pracowniczych związku zawodowego. Żadna z organizacji związkowych nie zgłosiła powoda, jako osoby która jest członkiem jego związku i korzysta z obrony jego praw.

Niezależnie od powyższego należy wskazać, że jak wynika to jednoznacznie z zeznań powoda, powód zwrócił się do związku zawodowego Solidarność z wnioskiem o podjęcie przez związek zawodowy obrony jego praw, lecz przedstawiciel związku zawodowego odmówił obrony powodowi, gdyż stwierdził, że powód nie jest członkiem związku zawodowego i nie ma takiego obowiązku.

Jak wynika jednoznacznie z judykatury i doktryny, zwrócenie się przez pracodawcę o w/w informację na podstawie art. 30 ust. 2 (1) ustawy o związkach zawodowych nie jest elementem trybu postępowania określonego w art. 38 k.p. Dlatego niezwrócenie się o tę informację nie stanowi naruszenia trybu postępowania i nie uzasadnia roszczeń pracownika z art. 45 kp. Jeżeli więc pracodawca podejmuje ryzyko złożenia wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez zwrócenia się do wszystkich zakładowych organizacji związkowych – spełniających wymagania z art. 25 (1) ustawy o związkach zawodowych – o informacje określone w art. 30 ust. 2 (1) tej ustawy, to roszczenia z art. 45 k.p. związane z naruszeniem trybu postępowania z art. 38 k.p. będą przysługiwały tylko wtedy, gdy pracownik podlegał obronie związkowej (art. 23 (2) k.p., art. 30 ustawy o związkach zawodowych).

W niniejszej sprawie nie występuje taka sytuacja, gdyż – jak wynika to jednoznacznie z zeznań powoda – żadna z organizacji związkowej nie uznała powoda jako swojego członka i nie podjęła się jego obrony.

W tym zakresie powód, pomimo, że był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, któremu Sąd wyznaczył termin do złożenia wszystkich wniosków i dowodów na poparcie żądania pozwu, nie złożył żadnych wniosków i dowodów na poparcie stanowiska w tym zakresie.

Należy mieć zatem na uwadze, że strona pozwana zrealizowała obowiązki wynikające z art. 38 kp.

W dalszej kolejności istotne w sprawie było ustalenie, czy przyczyna podana przez pracodawcę w piśmie zawierającym jego oświadczenie woli o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę istotnie była skonkretyzowana, rzeczywista i czy uzasadniała ona wypowiedzenie.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego - Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 listopada 1998 roku w sprawie I PKN 434/98, LexPolonica numer 342646, OSNAPiUS 1999/21, pozycja 688, Palestra 2000/2-3, strona 198). Ocena podanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest bowiem z perspektywy adresata tego oświadczenia, czyli pracownika. To on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę.

W realiach niniejszej sprawy, oceniając materiał dowodowy zebrany w niniejszym postępowaniu Sąd uznał, iż pracodawca w sposób należyty wykazał, aby u podstaw wypowiedzenia powodowi umowy o pracę legły konkretne i rzeczywiste przyczyny uzasadniające decyzję o rozwiązaniu z nim umowy o pracę.

Na wstępie należy wskazać, że likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy.

Podkreślić należy, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia i dotyczy to możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu, wskazanie przez pracodawcę jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, „trudną sytuację ekonomiczno – finansową Spółki i konieczność obniżenia zatrudnienia w drodze restrukturyzacji.” W świetle przedstawionych przez stronę pozwaną uchwał zarządu strony pozwanej wskazujących na zmniejszenie zatrudnienia w latach 2012-2014 jest prawdziwą przesłanką wypowiedzenia. Dodatkowo należy wskazać, że pracodawca wskazał powodowi kryterium doboru do zwolnienia, zastosowanym przez pracodawcę, tj. wskazała, że „...Jakość pracy osób zatrudnionych na w/w stanowisku została oceniona jednakowo. Powód jako jedyny posiada uprawnienia emerytalne.”

Jednocześnie należy wskazać, że powód wiedział, że jest jedyną osobą, spośród pracujących osób na stanowisku inżyniera serwisowego, która posiada uprawnienia emerytalne.

W świetle powyższego należy wskazać, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wypełniała wymagania sprecyzowania konkretnej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w rozumieniu art. 30 § 4 k.p.

Nie bez znaczenia dla sprawy była w niniejszym postępowaniu postawa powoda.

Przede wszystkim należy wskazać, że powód już 3 grudnia 2013 r. sam złożył stronie pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę. Dodatkowo należy wskazać, że powód cofnął powództwo na rozprawie w dniu 21 stycznia 2014 r. lecz Sąd nie umorzył postępowania, gdyż strona pozwana nie wyraziła zgody na cofnięcie pozwu bez zrzeczenia się roszczenia. Powód nie wyraził woli cofnięcia pozwu wraz ze zrzeczeniem się roszczenia.

Mając na uwadze powyższe powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Orzeczenie w przedmiocie kosztów sądowych zawarte w punkcie II wyroku Sąd oparł na treści art. 102 kpc.

Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną, biorąc pod uwagę to, że wynik sprawy zależał od oceny Sądu, zaś powód był przeświadczony o słuszności swojego roszczenia. Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że powód pozostaje aktualnie bez pracy, pomimo, że posiada uprawnienia emerytalne.