

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 10-12-2015 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Martyna Daniłowicz

Ławnicy: H. I., W. Ż.

Protokolant: Paulina Machowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 03-12-2015 r. we W.

sprawy z powództwa A. N.

przeciwko Centrum (...) w S.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

I. uznaje za bezskuteczne wypowiedzenie powódce A. N. umowy o pracę przez stronę pozwaną Centrum (...) w S. na stanowisku instruktora kulturalno-oświatowego,

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala,

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Kasa tut. Sądu) kwotę 1015 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była tymczasowo zwolniona z mocy ustawy,

IV. nie obciąża powódki kosztami procesu w zakresie od oddalanego powództwa.

UZASADNIENIE

Pozwami wniesionymi w dniu 7 września 2015 r. (data stempli pocztowych), skierowanymi przeciwko stronie pozwanej Centrum (...) w S., powódka A. N. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w dniu 1 grudnia 2010 r. w S., nałożenie na pozwanego obowiązku dalszego zatrudniania jej – do czasu prawomocnego zakończenia sprawy oraz zasądzenia na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

Uzasadniając powódka wskazała, że jest zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zawartej 1 grudnia 2010 r. w S., jako instruktor kulturalno – oświatowy w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu oraz młodszy bibliotekarz w wymiarze $\frac{1}{4}$ etatu, przy czym świadczy pracę w Centrum (...) w Św. K.. W listopadzie 2012 r. poinformowała pracodawcę o ciąży, dostarczając zwolnienie lekarskie. W związku z tym, przebywając na zwolnieniu lekarskim, następnie na urlopie macierzyńskim a potem na urlopie wychowawczym opuszczała stanowisko pracy w wymiarze $\frac{1}{4}$ etatu.

Dalej podniosła, że po powrocie z urlopu wychowawczego, w dniu 1 września 2015 r., zgodnie z umową stawiała się do pracy, jednakże w ty samym dniu otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany pracodawca podał brak możliwości zatrudnienia na poprzednio zajmowanym stanowisku ze względu na jego likwidację oraz brak możliwości zatrudnienia na innym stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom zawodowym. Powódka podniosła, że na dzień powrotu do pracy w placówce etat na stanowisku instruktora kulturalno

– oświatowego wynosił 1 i 1/2 etatu, co z pewnością stwarzało możliwość zatrudnienia na stanowisku odpowiadającym jej kwalifikacjom zawodowym.

Zarządzeniem z dnia 11 września 2015 r. (k. 17), na podstawie art. 219 k.p.c. Sąd połączył sprawy o sygn. akt IV P 667/15 i IV P 665/15 z powództwa A. N. przeciwko Centrum (...) w S. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana Centrum (...) w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kwoty 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu przyznała, że wypowiedziała umowy o pracę zawarte z powódką a wskazane przyczyna są prawdziwe i dostatecznie skonkretyzowane.

Strona pozwana podała, że na stanowisku animatora w klubie, w którym jest zatrudniona powódka, stan zatrudnienia wynosi obecnie 1,5 etatu, natomiast na cały etat jest zatrudniona Pani A. Ł. (1), na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, od 24 czerwca 2013 r. Drugą zatrudnioną osobą, od 2 stycznia 2013 r. jest D. K., również na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Żadna z ww. pracownic nie była zatrudniona na zastępstwo. Kolejno wskazała, że stan zatrudnienia na stanowiskach instruktora w miejscu pracy powódki kształtował się następująco: od czasu rozpoczęcia zwolnienia lekarskiego przez powódkę 3/4 etatu, od 2 stycznia 2013 r. – 0,5 etatu; od 24 czerwca 2013 r. – 1,5 etatu. Zmiany w zakresie zatrudnienia były wynikiem bieżących potrzeb tej jednostki związanych z realizacją jej podstawowego celu, tj. prowadzenia działalności kulturalnej. Z kolei na stanowisku młodszego bibliotekarza nie został zatrudniony nikt nowy, ostatecznie to stanowisko zostało zlikwidowane i obecnie nie ma potrzeby zatrudniania nowej osoby.

Strona pozwana podniosła, że D. K. i A. Ł. (2) są zatrudnione do dnia dzisiejszego, w związku z czym nie ma możliwości zatrudnienia powódki, bowiem pracodawca nie miałby możliwości powierzenia jej jakichkolwiek obowiązków. Jednocześnie miejsce zatrudnienia w rozumieniu istnienia tzw. pustego etatu i nie zatrudnieniu nikogo z przyczyn oczywistych było nie możliwe.

Dodała, że obecnie w Centrum trwa proces reorganizacji związany ze zmianami kompetencyjnymi na niektórych stanowiskach i wprowadzeniem nowego regulaminu organizacyjnego, albowiem poprzedni wprowadzony był w 2002 r. i zaistniała konieczność dostosowania go do obecnych realiów i potrzeb jednostki. W ramach tych zmian stan zatrudnienia zostanie prawdopodobnie zmniejszony.

Strona pozwana wyjaśniła, że wobec braku możliwości zatrudnienia powódki na dotychczasowym stanowisku oraz braku możliwości powierzenia powódce innej pracy, pracodawca był zmuszony do wypowiedzenia umowy o pracę.

W toku postępowania stanowiska stron nie uległy dalszej zmianie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny

Strona pozwana, Centrum (...) w S. jest wpisana do Rejestru (...). Podstawowym celem statutowym Centrum jest prowadzenie działalności kulturalnej na terenie Gminy, w tym Biblioteki w S., Ś., R., Ż., G. i K. oraz Klubów (...) w S., R., Ż., Ś. i I..

(dowód: odpis z Rejestru (...) k. 29, 30; przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Ł. D. k. 53)

Powódka A. N. (poprzednio B.) została zatrudniona u strony pozwanej, w Centrum (...) w S. od 21 stycznia 2000 r., początkowo na czas określony – zwolnienia lekarskiego bibliotekarki T. B. – do 15 maja 2000 r. na stanowisku młodszego bibliotekarza. Stanowisko instruktora k.o., powódka objęła na mocy umowy o pracę na okres próbny od 2 lipca 2001 r. do 30 września 2001 r., następnie umowy o pracę na czas określony do 31 grudnia 2001 r. a od 1 stycznia

2002 r. na czas nieokreślony. Kolejno, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 grudnia 2010 r., poprzedzonej 3 miesięcznym okresem próbnym powódka została zatrudniona na stanowisku młodszego bibliotekarza.

W ostatnim okresie zatrudnienia powódka świadczyła pracę w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu na stanowisku instruktora kulturalno – oświatowego oraz w wymiarze $\frac{1}{4}$ na stanowisku młodszego bibliotekarza, w Centrum (...) w Św. K., przy ulicy (...).

Średniomiesięczne wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2236,00 zł brutto.

(dowód: umowy o pracę – akta osobowe powódki; zaświadczenie o zarobkach k. 28; zeznania świadka M. M. k. 47; zeznania świadka T. W. k. 48; przesłuchanie powódki k. 52)

W Bibliotece w Św. K. powódka pracowała z E. R., Kierownikiem do spraw Biblioteki, od poniedziałku do piątku w godz. 12:00 – 14:00.

E. R. od 1982 r. jest pracownikiem strony pozwanej, przez cały okres zatrudnienia pracownica ta jest zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy.

(dowód: akta osobowe E. R.; zeznania świadka M. M. k. 47; przesłuchanie powódki k. 52)

Obowiązki animatora powódka wykonywała w Klubie (...) w Św. K., w którym organizowała i realizowała imprezy dla społeczności gminy oraz zajęcia fakultatywne zarówno dla dzieci, młodzieży jak i dorosłych. Ponadto powódka opracowywała sprawozdania z działalności placówki oraz prowadziła i przechowywała dokumentację podstawową i dokumentację obrazującą zarówno pracę własną i Centrum.

A. N. była jedynym animatorem w Klubie (...), znajdującym się w Św. K., zatrudnionym w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu.

(dowód: przesłuchanie powódki k. 52)

W 2012 r. powódka zaszła w ciążę. Od 1 grudnia 2012 r., z uwagi na stan zdrowia, przebywała na zwolnieniu lekarskim a następnie, po urodzeniu dziecka, na urlopie macierzyńskim i wychowawczym.

Ówczesna Dyrektorka placówki M. B., zaproponowała powódce, że D. K. będzie wykonywać obowiązki animatora w okresie jej usprawiedliwionej nieobecności.

(dowód: dokumentacja zawarta w aktach osobowych powódki; przesłuchanie powódki k. 52).

D. K. ukończyła Zespół Szkół (...) jako krawiec odzieży męskiej.

D. K. została zatrudniona u strony pozwanej początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbnny, od 1 sierpnia 2011 r. do 31 października 2011 r., na stanowisku sprzątaczk, w budynku Gminnego Centrum (...) w Ś. przy ul. (...), w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu.

Od 1 listopada 2011 r. D. K. została zatrudniona w oparciu o umowę na czas nieokreślony na stanowisku sprzątaczk w budynku Gminnego Centrum (...) w Ś. przy ul. (...), w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu.

Od 2 stycznia 2013 r. D. K. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę, na okres próbnny, na stanowisku animatora kulturalno – oświatowego w Gminnym Centrum (...) w Ś., w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu, w klubie (...) w Ś., poza tym pracownica do dnia dzisiejszego wykonuje również swoje dotychczasowe obowiązki na stanowisku sprzątaczk, w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu.

Kolejno w dniu 1 marca 2013 r. została z nią zawarta umowa o pracę na czas określony do 31 grudnia 2013 r.

Od dnia 1 stycznia 2014 r. D. K. pracuje jako animator kulturalno – oświatowy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Do jej obowiązków na stanowisku animatora kulturalno – oświatowego należy m.in.:

- obsługa klubu (...) w Ś.,

- reprezentowanie interesów i potrzeb środowiska, w którym działa placówka

- organizowanie, nadzorowanie i odpowiedzialność za realizowanie zadań związanych z upowszechnianiem kultury w placówce własnej oraz w razie potrzeby w placówkach i środowiskach na terenie gminy,

- świadczenie pomocy organizacyjnej i metodycznej dla społeczno – kulturalnych inicjatyw mieszkańców, środowisk, a także zakładów pracy działających w tych środowiskach i innych organizacjach społecznych.

(dowód: dokumentacja zawarta w aktach osobowych D. K.; zeznania świadka M. M. k. 47)

A. Ł. (1) posiada wykształcenie wyższe, ukończyła (...). Jest nauczycielem mianowanym.

W dniu 20 czerwca 2013 r. została zatrudniona na stanowisku animatora kulturalno – oświatowego, początkowo w wymiarze 1/2 etatu, a od 1 stycznia 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, w klubie (...) w Ś..

(dowód: dokumentacja zawarta w aktach osobowych A. Ł. (2); zeznania świadka M. M. k. 47)

Od 1 lipca 2015 r. funkcję Dyrektora strony pozwanej objął Ł. D..

(dowód: przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Ł. D. k. 53)

Przed planowanym powrotem do pracy powódki, miało miejsce spotkanie z nowym Dyrektorem. W rozmowie Ł. D. zapewnił A. N., że nie się czym przejmować, ponieważ po zakończeniu urlopu wychowawczego będzie pracować na takim samym stanowisku jak dotychczas.

Powódka stawiała się do pracy w dniu 1 września 2015 r.

Jeszcze w tym samym dniu Dyrektor Ł. D. wręczył jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy na stanowisku młodszego bibliotekarza za wypowiedzeniem, z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego w dniu 31 grudnia 2015 r., bez świadczenia pracy w trakcie całego okresu wypowiedzenia.

Jako przyczynę wskazano brak możliwości zatrudnienia powódki na poprzednio zajmowanym stanowisku ze względu na jego likwidację oraz brak możliwości zatrudnienia na innym stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom zawodowym powódki.

Tego samego dnia powódka otrzymała również drugie oświadczenie o rozwiązaniu umowy na stanowisku instruktora kulturalno – oświatowego za wypowiedzeniem, z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego w dniu 31 grudnia 2015 r., bez świadczenia pracy w trakcie całego okresu wypowiedzenia.

Jako przyczynę wskazano brak możliwości zatrudnienia powódki na poprzednio zajmowanym stanowisku ze względu na jego likwidację oraz brak możliwości zatrudnienia na innym stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom zawodowym powódki.

(dowód: akta osobowe powódki, w tym oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem; przesłuchanie powódki k. 52; przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Ł. D. k. 53)

W chwili obecnej, na stanowisku młodszego bibliotekarza nikt nie został zatrudniony, stanowisko zostało ostatecznie zlikwidowane a w Bibliotece w Św. K. pracuje tylko E. R..

Na stanowisku animatora dalej pracują, D. K. w wymiarze 1/2 etatu oraz A. Ł. (1) w pełnym wymiarze czasu pracy, łącznie pracownicy pracują w wymiarze 1,5 etatu.

(dowód: zeznania świadka M. M. k. 47; zeznania świadka T. W. k. 48; przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Ł. D. k. 53)

W okresie wypowiedzenia powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy.

(dowód: przesłuchanie powódki k. 52)

Sąd zważył co następuje

Powódka A. N. domagała się uznania wypowiedzenia umowy o pracę na stanowisku instruktora kulturalno-oświatowego oraz wypowiedzenia umowy o pracę na stanowisku młodszego bibliotekarza za bezskuteczne.

Jak ustalono w niniejszej sprawie powódkę łączyły ze stroną pozwaną dwie umowy o pracę, zawarte na czas nieokreślony. Pierwsza zawarta 21 stycznia 2000 r. dotyczyła stanowiska młodszego bibliotekarza, druga umowa, zawarta 2 lipca 2001 r., dotyczyła stanowiska instruktora kulturalno – oświatowego.

W związku z tym, z uwagi na brak regulacji ustawowej w tym zakresie, posiłkując się tylko orzecznictwem Sądu Najwyższego wskazać należy, że zawarcie z pracownikiem drugiej umowy o pracę jest możliwe jedynie w przypadku, gdy rodzaj wykonywanej na jej podstawie pracy jest inny niż w ramach pierwszego stosunku pracy. Zakres obowiązków objęty w kolejnej umowie o pracę musi, więc być wyraźnie inny niż uzgodniony i wykonywany w podstawowym czasie pracy. Pracodawca podpisując z tym samym pracownikiem kolejną umowę o pracę musi zadbać o jej precyzyjną treść, niepozostawiającą żadnych wątpliwości, co do zakresu zatrudnienia, gdyż w innym przypadku może narażać się na odpowiedzialność związaną z naruszeniem przepisów prawa pracy. Na poparcie powyższego twierdzenia warto przywołać uchwałę Sądu Najwyższego w z dnia 12 marca 1969 r., III PZP 1/69, OSNCP 1969, nr 11, poz. 197, w której wprost wskazano, że zawieranie z własnym pracownikiem dodatkowej, drugiej umowy o pracę za normalnym wynagrodzeniem judykatura dopuszcza tylko wyjątkowo, gdy chodzi o rodzaj pracy wyraźnie inny niż uzgodniony w podstawowym czasie pracy. W przeciwnym razie mielibyśmy, zdaniem Sądu Najwyższego, do czynienia z próbą obejścia przepisów o czasie pracy i wysokości wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (uchwała z dnia 12 kwietnia 1994 r., I PZP 13/94, OSNAPIUS 1994, nr 3, poz. 39). Zgodnie zaś z wyrokiem SN z 8 stycznia 1981 r. (sygn. II URN 186/80), pracodawca zawierający drugą umowę z jednym pracownikiem ma obowiązek powierzyć mu wykonywanie innej rodzajowo pracy, niż ta, która przewidziana jest w pierwszej umowie o pracę, przy czym nie może dopuścić się naruszenia przepisów o czasie pracy oraz o wynagrodzeniu w godzinach nadliczbowych.

Jak z powyższego wynika pracodawca może zawrzeć z pracownikiem dodatkową umowę o pracę, jeżeli jej przedmiotem będzie inny rodzaj pracy niż określony w dotychczasowym stosunku pracy, a jej wykonywanie nie będzie kolidowało z podstawowym zatrudnieniem pracownika.

W tej sytuacji pracownik uzyskuje uprawnienia pracownicze z każdej umowy o pracę.

Jak ustalono w przedmiotowej sprawie powódkę łączyły ze stroną pozwaną dwie umowy o pracę, dotyczące różnych stanowisk: młodszego bibliotekarza oraz instruktora kulturalno-oświatowego. Powódka domagała się uznania wypowiedzenia każdej z tych umów za bezskuteczne.

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p., w razie uznania, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione bądź narusza 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 dotychczasowych warunkach albo o odszkodowaniu.

Przedmiotem sporu w niniejszym postępowaniu była zatem ocena złożonych powódce oświadczeń o wypowiedzeniu umów o pracę, w szczególności przyczyn wskazanych przez pozwanego w ich treści, które w ocenie pracodawcy uzasadniały podjętą w tym zakresie decyzję.

Jako przyczynę rozwiązania z powódką umów o pracę, zawartych na czas nieokreślony, zarówno na stanowisku instruktora kulturalno-oświatowego oraz młodszego bibliotekarza strona pozwana wskazała: „brak możliwości zatrudnienia powódki na poprzednio zajmowanym stanowisku ze względu na jego likwidację oraz brak możliwości zatrudnienia na innym stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom zawodowym powódki”.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, w szczególności akta osobowe powódki, akta osobowe E. R., A. Ł. (1) i D. K. oraz pozostałe dokumenty załączone przez strony do pozwu i odpowiedzi na pozew, zeznania świadków: M. M., T. W. oraz wyjaśnienia samych stron, Sąd doszedł do przekonania, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, na stanowisku instruktora kulturalno-oświatowego, nie została udowodniona a zatem należało uznać ją za nierzeczywistą.

Należy zwrócić uwagę, że zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Charakter przyczyny uzasadniającej zakończenie stosunku pracy był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Sąd podziela stanowisko zawarte w nadal aktualnym orzeczeniu z dnia 10 maja 2000 r., iż naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (sygn. akt I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618). Na uwagę zasługuje również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p.

Materiał dowodowy zebrany w sprawie ujawnił, że przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę była pozorna, bowiem faktycznie stanowisko instruktora kulturalno-oświatowego w klubie (...) w Św. K. nie zostało zlikwidowane, nadal funkcjonuje a nawet zwiększył się wymiar etatu zatrudnionych na tych stanowiskach osób.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe potwierdziło, że do chwili obecnej obowiązki animatora w klubie (...) w Św. K. wykonują D. K. w wymiarze 1/2 etatu oraz A. Ł. (1) w pełnym wymiarze zatrudnienia, co łącznie wynosi 1,5 etatu. Należy zwrócić uwagę, że strona pozwana uzasadniała swoją decyzję zmniejszeniem stanu zatrudnienia, podczas gdy dowody zebrane w sprawie wykazały, że przed absencją powódki w Centrum wymiar na spornym stanowisku wynosił zaledwie 3/4 etatu.

Sąd uznał, że zeznania świadków w zakresie w jakim wskazywali, że nie ma pracy dla powódki i że nie jest im potrzebne stanowisko które zajmowała nie zasługują na uwzględnienie. W taki sam sposób Sąd ocenił twierdzenia przesłuchiwanego w charakterze strony pozwanej Ł. D., który nie potrafił w sposób racjonalny wytłumaczyć zaistniałej sytuacji, próbując usprawiedliwić swoją decyzję stanem zatrudnienia, który zastał po objęciu funkcji Dyrektora.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, zdaniem Sądu wypowiedzenie powódce umowy o pracę na stanowisku instruktora kulturalno-oświatowego jest nieuzasadnione.

Przechodząc do dalszych rozważań, Sąd zwraca uwagę, że pracodawca podejmując decyzję o rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych z dnia 13 marca 2003 r., powinien wskazać kryteria jakimi kierował się wybierając pracownika do zwolnienia.

Jak wskazuje w swoich orzeczeniach Sąd Najwyższy (por. wyrok z 16 grudnia 2008 roku, I PK 86/06), pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika i wskazać, że wybór ten usprawiedliwiony jest znanymi pracownikowi niższymi kwalifikacjami w stosunku do innych pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia. Kontroli Sądu podlega zarówno prawidłowość doboru pracowników do zwolnienia grupowego jak i indywidualnego. Znamienne jest, że kryteria o których mowa powyżej powinny mieć charakter obiektywny. Tymczasem w stanie faktycznym niniejszej sprawy, trudno doszukać się obiektywizmu po stronie pozwanego pracodawcy, bowiem Sąd ustalił, że kryteria doboru powódki do zwolnienia nie zostały w ogóle ujawnione, a więc nie były pracownicy znane. Pozwany Ł. D. w trakcie składania wyjaśnień nie uzasadnił swojej decyzji w sposób, który zdaniem Sądu zasługiwałby na uwzględnienie i zmieniałby istotnie okoliczności niniejszej sprawy.

W razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych, wybór pracownika do zwolnienia powinien być dokonany w oparciu o porównanie sytuacji pracowników w ramach tej samej grupy pracowniczej (osób wykonujących pracę podobną, zajmujących te same stanowiska) nie zaś z uwzględnieniem sytuacji wszystkich pracowników zatrudnionych w danym zakładzie pracy albo w jego określonej komórce organizacyjnej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., sygn. I PKN 675/00, opubl. L.).

W ocenie Sądu, budzi wątpliwość, na jakiej podstawie powódka została wybrana do zwolnienia, skoro posiadała dłuższy staż pracy od A. Ł. (1) oraz większe doświadczenie zawodowe od D. K. a przy tym, nigdy przełożeni nie mieli uwag co sposobu świadczonej przez nią pracy.

Sąd doszedł do przekonania, że wyłączną przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę była długotrwała absencja w związku z korzystaniem przez pracownicę z urlopu rodzicielskiego. Twierdzenia pracodawcy, że „trudno wyobrazić sobie i racjonalnie niezatrudnić nikogo w jednostce przy jednoczesnym utrzymywaniu etatu i braku możliwości realizowania podstawowej działalności podczas kilkuletniej nieobecności powódki po to by w przypadku zgłoszenia chęci powrotu powódki do pracy istniała możliwość jej zatrudnienia” jest nie tylko zaprzeczeniem ochrony trwałości zatrudnienia ale złamaniem zasad współżycia społecznego. Instytucja urlopów związanych z rodzicielstwem ma na celu zapewnienie zatrudnienia pracownikowi zatrudnienia w czasie sprawowanie przez niego osobistej opieki nad dzieckiem.

Zgodnie z art. 186⁴ k.p., pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że strona pozwana przed wręczeniem powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, nie zaproponowała jej innego równorzędnego stanowiska, odpowiadającego jej kwalifikacjom zawodowym. Ponadto zadeklarowała, że po powrocie z urlopu wychowawczego powódka będzie zatrudniona na takim samym stanowisku.

Wskazać należy, że art. 186⁴ k.p. nakazuje "zatrudnienie pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego na stanowisku dotychczasowym a jeżeli nie jest to możliwe na równorzędnym lub innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem".

Z takiego unormowania wynika, że zakład pracy nie może odmówić zatrudnienia pracownika po urlopie wychowawczym nawet wówczas, jeżeli nie dysponuje stanowiskami: dotychczasowym lub równorzędnym.. Zatrudnienie pracownicy jest w tym przypadku bezwzględny obowiązek zakładu pracy, co jednak nie oznacza

pozbawienia zakładu pracy możliwości wypowiedzenia umowy. (Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1985 r., sygn. akt III PZP 50/85, opubl. L.).

Reasumując powyższe rozważania, zdaniem Sądu pozwany nie udowodnił okoliczności uzasadniających rozwiązania z powódką umowy o pracę na stanowisku instruktora kulturalno – oświatowego.

Ciężar udowodnienia przyczyny stanowiącej podstawę do rozwiązania stosunku pracy spoczywa na pracodawcy. Jeżeli materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstawy do dokonania odpowiednich ustaleń faktycznych w myśl twierdzeń jednej ze stron, Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. Należy to rozumieć w ten sposób, że strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu co do tych okoliczności na niej spoczywał (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 18 stycznia 2012 r., sygn. akt I ACa 1320/11, opubl. L.).

Mając na względzie powyższe, zdaniem Sądu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 1 września 2015 r., na stanowisku instruktora kulturalno-oświatowego, uznać należy za bezskuteczne.

Sąd oddalił natomiast powództwo w pozostałym zakresie. Wypowiedzenie umowy o pracę, dotyczącej stanowiska młodszego bibliotekarza uznał za uzasadnione. Jak wykazało niniejsze postępowanie stanowisko młodszego bibliotekarza zostało zlikwidowane i na to miejsce nie został nikt zatrudniony. Obowiązki bibliotekarza wykonuje obecnie tylko kierownik biblioteki E. R.. Przyczyna wypowiedzenia była zatem prawdziwa a pracodawca nie musiał stosować kryteriów doboru do zwolnienia albowiem było tylko jedno stanowisko młodszego bibliotekarza, które zostało zlikwidowane. Z tych względów orzeczono jak w punkcie II wyroku.

W punkcie III sentencji wyroku, mając na uwadze fakt, że powódka jako pracownik zgodnie z treścią art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594) była zwolniona od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej, Sąd na podstawie art. 113 ww. ustawy, kosztami sądowymi obciążył stronę pozwaną.

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 5 marca 2007 r. (I PZP 1/07) wyjaśnił, że Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (OSNP 2007/19-20/269, Biul.SN 2007/3/23, M.P.Pr. (...)).

W punkcie IV wyroku, Sąd, opierając się na treści art. 102 k.p.c., po myśli którego, w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów lub nie obciążać jej w ogóle kosztami, odstąpił od obciążania powódki – kosztami zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej.

Sąd podzielił również stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w postanowieniu z dnia 17 kwietnia 2013 r. (sygn. akt V CZ 124/12, opubl. Lex nr 1341727) zgodnie z którym, rozstrzygnięcie o kosztach procesu na jednej z uzupełniających zasad orzekania o kosztach, powinno być poprzedzone stwierdzeniem, że sytuacja zaistniała w sprawie wskazuje na celowość wyłączenia normy ogólnej, podyktowanego przewidzianym w niej względami. Możliwość obciążenia strony przegrywającej jedynie częścią kosztów albo nieobciążania jej w ogóle tymi kosztami, uzależniona jest, stosowanie do art. 102 k.p.c., od wyłonienia się w sprawie wypadków szczególnie uzasadnionych, wskazujących, że ponoszenie kosztów pozostawało w sprzeczności z powszechnym odczuciem sprawiedliwości oraz zasadami współzycia społecznego. Należą do nich okoliczności związane z przebiegiem sprawy – charakter zgłoszonego roszczenia, jego znaczenia dla strony, subiektywne przekonanie o zasadności roszczenia oraz leżące poza procesem – sytuacja majątkowa i życiowa strony. Ocena, czy takie wypadki wystąpiły w konkretnej sprawie należy do sądu, który powinien dokonać jej w oparciu o całokształt okoliczności sprawy, przy uwzględnieniu zasad współzycia społecznego.

Uznając, że w przedmiotowej sprawie zachodzą okoliczności związane z przebiegiem procesu w postaci subiektywnego przekonania powódki co do zasadności zgłoszonych roszczeń, które przemawia za przyjęciem, że ma miejsce "szczególnie uzasadniony wypadek" w rozumieniu przepisu art. 102 k.p.c., na mocy tego przepisu Sąd orzekł jak w wyroku.