

Sygn. akt *XP 1142/12*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 lipca 2013 r.

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

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Katarzyna Orzechowska, Lucyna Ziewiec

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 1 lipca 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. R.**

przeciwko (...) **Publicznemu Szpitalowi (...) z siedzibą we W.**

o przywrócenie do pracy

I. oddala powództwo;

II. nie obciąża powódki A. R. kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez stronę pozwaną;

III. ustala, że koszty sądowe w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy, ponosi Skarb Państwa.

Sygn. akt *XP 1142/12*

UZASADNIENIE

Pozwem z 12 listopada 2012 r. (k.2-3) powódka A. R. wniosła o przywrócenie jej do pracy u strony pozwanej (...) Publicznego Szpitala (...) we W. oraz o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej od 13 września 1996 r. Udzielono jej urlopu wychowawczego na okres od 1 kwietnia 2012 r. do 4 maja 2014 r. W dniu 7 listopada 2012 r. doręczono jej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazujące restrukturyzację szpitala i redukcję zatrudnienia. Powódka zarzuciła, że oświadczenie pracodawcy jest niezgodne z art. 186¹ kodeksu pracy [dalej: k.p.], gdyż z pracownikiem przebywającym na urlopie wychowawczym można rozwiązać stosunek pracy tylko w razie likwidacji lub upadłości pracodawcy albo zaistnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Ponadto zdaniem powódki przyczyna podana w oświadczeniu pracodawcy nie jest wyraźna i konkretna.

W odpowiedzi na pozew (k.13-18) strona pozwana (...) Publiczny Szpital (...) we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Strona pozwana wskazała, że faktyczną przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była wyjątkowo zła sytuacja ekonomiczna szpitala, wynikająca z przyczyn niezależnych od pracodawcy,

takich jak brak płatności za świadczenia nadlimitowe i nielimitowane oraz wprowadzane przez ustawodawcę zmiany wysokości wynagrodzeń, czasu pracy lekarzy, zasad prowadzenia dyżurów, wysokości płacy minimalnej, składki rentowej itp. Trudności zostały pogłębione przez wprowadzenie tzw. „ustawy 203”, której realizacja wiązała się z wypłatą przez szpital świadczeń w kwocie 14.928.000 zł. Strona pozwana wskazała, że sytuacja ekonomiczna zmusiła ją do dokonania zwolnień grupowych, w ramach których dopuszczalne jest m.in. wypowiedzenie stosunku pracy pracownikowi korzystającemu z urlopu wychowawczego.

Pismem z 8 stycznia 2013 r. (k.40-41) powódka podniosła, że z pisma strony pozwanej z 31 października 2012 r. nie wynikało, że wypowiedzenie nastąpiło w ramach zwolnień grupowych. Zarzuciła też, że pracodawca nie wskazał kryteriów doboru jej do zwolnienia.

Pismem z 15 kwietnia 2013 r. (k.58-59) strona pozwana wskazała, że dobór powódki do zwolnienia wynikał z jej absencji, gdyż podstawowym celem szpitala było pozostawienie takiego zespołu, który będzie gwarantował zabezpieczenie prawidłowego toku pracy oddziału. Powódka była o tym informowana przed wytypowaniem do zwolnienia i przekazała, że zamierza skupić się na wychowywaniu dziecka.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. R. została zatrudniona w Państwowym Szpitalu (...) we W. na podstawie umowy o pracę z 29 marca 1996 r., zawartej na okres od 1 kwietnia 1996 r. do 12 września 1996 r., a później na podstawie umowy o pracę z 12 września 1996 r., zawartej na okres od 13 września 1996 r. do 12 marca 1997 r. Następnie zawarta została z nią w dniu 13 marca 1997 r. kolejna umowa o pracę, na czas nieokreślony. W związku z kolejnymi przekształceniami własnościowymi zakładu pracy pracodawcą powódki był Państwowy Szpital (...), Samodzielny Publiczny ZOZ – (...) Szpital (...), (...) Szpital (...), a od 1 marca 2009 r. – (...) Publiczny Szpital (...) nr we W.. Powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku pielęgniarki, a następnie starszej pielęgniarki. Swoje obowiązki wykonywała ostatnio w Klinice (...). Jej wynagrodzenie w okresie przed zwolnieniem, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 3.291,44 zł brutto miesięcznie.

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powódki, w szczególności umowa o pracę z 29.03.1996 r., umowa o pracę z 12.09.1996 r. (kopia: k.5), umowa o pracę z 13.03.1997 r. (kopia: k.6), pismo z 1.03.2009 r.
- zaświadczenie z 5.12.2012 r. (k.38)

Pismem z 13 kwietnia 2011 r. powódce został udzielony urlop wychowawczy od 5 maja 2011 r. do 31 października 2011 r., celem sprawowania osobistej opieki nad synem K. R., urodzonym (...). Powódka dwukrotnie zgłosiła wniosek o przedłużenie udzielonego jej urlopu wychowawczego. Pismem z 12 października 2011 r. pracodawca poinformował powódkę o udzieleniu jej dalszego urlopu wychowawczego w okresie od 1 listopada 2011 r. do 31 marca 2012 r., natomiast pismem z 19 marca 2012 r. – o udzieleniu jej dalszego urlopu wychowawczego w okresie od 1 kwietnia 2012 r. do 4 maja 2014 r.

Dowody:

- pismo z 13.04.2011 r. (w aktach osobowych)
- pismo z 12.10.2011 r. (w aktach osobowych)
- pismo z 19.03.2012 r. (w aktach osobowych, kopia: k.7)

Strona pozwana od dłuższego czasu boryka się z poważnymi problemami finansowymi. Strata na koniec 2010 r. wynosiła 5.944.278 zł, zaś na koniec 2011 r. – już 32.134.043,34 zł. W związku z tym w 2012 r. przystąpiono do restrukturyzacji szpitala i redukcji zatrudnienia, co miało na celu ograniczenie zwiększania się zadłużenia szpitala.

W dniu 20 czerwca 2012 r. strona pozwana zawarła z zakładowymi organizacjami związkowymi porozumienie dotyczące zwolnień grupowych, zmierzające do poprawy struktury zatrudnienia m.in. poprzez redukcję zbędnych etatów i przeniesienie części pracowników pomiędzy komórkami organizacyjnymi zgodnie z nowym schematem organizacyjnym szpitala. W porozumieniu przewidziano m.in. redukcję zatrudnienia w grupie zawodowej pielęgniarek i położnych z 623,50 etatu do 557 etatu, tj. o 66,50 etatu. Zwolnienia grupowe miały trwać od 26 lipca 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. W porozumieniu ustalono, że podstawowym kryterium, którym należy kierować się w wyborze pracownika do zwolnienia jest pozostawienie takiego zespołu, który będzie gwarantował zabezpieczenie prawidłowego toku pracy komórki organizacyjnej (co miało uwzględniać: wykształcenie, kwalifikacje, kompetencje zawodowe, doświadczenie zawodowe, dyspozycyjność, ocenę bezpośredniego przełożonego). Dodatkowo przy wyborze pracownika do zwolnienia należało kierować się tym, czy pracownik pobiera emeryturę lub posiada uprawnienia do przejścia na emeryturę, a także kryteriami społecznymi (sytuacja materialna rodziny, jedyny żywiciel, posiadanie dziecka specjalnej troski z orzeczoną niepełnosprawnością, inne źródło dochodu, większe możliwości na rynku pracy, możliwość przejścia na świadczenia przedemerytalne, nagle niespodziewane i udokumentowane zdarzenie losowe).

Dowody:

- bilans na 31.12.2011 r. (k.19-21)
- rachunek zysków i strat na 31.12.2011 r. (k.22-23)
- kopia porozumienia z 20.06.2012 r. (k.34-37)

Powódka została wytypowana do zwolnienia przez bezpośrednią przełożoną – pielęgniarkę oddziałową D. P. (1), której decyzja została zatwierdzona przez dalsze przełożone (B. K. i V. M.) przy tworzeniu listy pracowników wybranych do zwolnienia. Powodem wybrania powódki do zwolnienia była jej ograniczona dyspozycyjność, wynikająca z tego, że powódka przebywała na urlopie wychowawczym i zgodnie z wiedzą pracodawcy nie zamierzała z niego zrezygnować. Powódka była pytana o jej plany zawodowe po tym, jak wykorzystała urlop macierzyński oraz zaległy urlop wypoczynkowy i wówczas przekazała przełożonej, że osobista opieka nad dzieckiem jest dla niej w tym okresie ważniejsza niż powrót do pracy. Na miejsce powódki zatrudniona była osoba na zastępstwo, ale po wdrożeniu zwolnień grupowych nie przedłużono z nią umowy. Obecnie na oddziale powódki pracuje 13 pielęgniarek, jest to minimalna liczba pracowników umożliwiająca zapewnienie opieki pacjentom.

Dowody:

- zeznania B. K. (k.55)
- zeznania V. M. (k.56)
- zeznania D. P. (2) (k.68)

Pismem z 31 października 2012 r., doręczonym powódce 7 listopada 2012 r., strona pozwana rozwiązała z nią stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynąć miał 28 lutego 2013 r. (początkowo błędnie: 28 lutego 2012 r.; pomyłka ta sprostowania została pismem z 13 listopada 2012 r.).

Strona pozwana wskazała, że do rozwiązania stosunku pracy dochodzi w warunkach określonych art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Wskazała, że powodem rozwiązania umowy o pracę jest przeprowadzana restrukturyzacja szpitala i związana z nią redukcja zatrudnienia. Wyjaśniła, że sytuacja finansowa szpitala jest bardzo zła, w 2011 r. osiągnął on ujemny wynik finansowy na poziomie 32,2 mln zł. Wskazała, że poziom jej wymagalnych zobowiązań dynamicznie przyrasta, co stwarza poważne zagrożenie dla dalszego funkcjonowania szpitala. Wskazała, że w związku z tym konieczna jest redukcja zatrudnienia i dostosowanie struktury szpitala do potrzeb i możliwości finansowych. Przyjęty

plan restrukturyzacji zakładał alokację przestrzenną, polegającą na zmniejszeniu zajmowanej powierzchni, poprzez przeniesienie kilku klinik do wspólnego budynku i łączenie oddziałów. Plan ten przewidywał ponadto zmniejszenie liczby łóżek i zlikwidowanie kuchni szpitalnej.

Dowody:

- pismo z 31.10.2012 r. z potwierdzeniem odbioru (w aktach osobowych, kopia: k.8)
- pismo z 13.11.2012 r. z potwierdzeniem odbioru (w aktach osobowych)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie jest uzasadnione.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków, akta osobowe powódki, porozumienie z 20.06.2012 r. oraz dane o sytuacji finansowej pozwanego szpitala. Z uwagi na to, że powódka zaprzeczyła, aby posiadała jakąkolwiek wiedzę odnośnie procesu typowania jej do zwolnienia oraz odnośnie zwolnień grupowych u strony pozwanej, dowód z jej przesłuchania nie mógł posłużyć wyjaśnieniu okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia. Dowód z zeznań W. K. został natomiast pominięty z uwagi na jego cofnięcie przez stronę pozwaną. Okoliczności sprawy były w przeważającej części niesporne między stronami – w szczególności poza sporem pozostawał przebieg zatrudnienia powódki, trudna sytuacja finansowa strony pozwanej i wdrożenie przez nią procedury zwolnień grupowych w II-giej połowie 2012 r., jak również okoliczność, że powódka od 2010 r. nie świadczyła pracy, początkowo w związku ze zwolnieniem lekarskim i urlopem macierzyńskim, a następnie w związku z udzielonym jej łącznie do 4.05.2014 r. urlopem wychowawczym. Poza sporem pozostawało również, że powódka w chwili wypowiedzenia jej stosunku pracy przebywała na urlopie wychowawczym.

Podstawę prawną żądania powódki zawierał art. 45 § 1 k.p., stanowiący, iż „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub 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 poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.” Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę powinno być uzasadnione, a ponadto poprawne formalnie, w szczególności powinno być zgodne z art. 30 k.p. Z regulacją art. 45 § 1 k.p. koresponduje art. 30 § 4 k.p., w myśl którego „w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony (...) powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.” Pracodawca ma obowiązek wskazać w sposób konkretny, jasny i zrozumiały rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym przedstawić uzasadnienie zwolnienia pracownika i umożliwić mu polemikę na drodze sądowej z decyzją pracodawcy. Wypowiedzenie będzie zasadne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna obiektywnie istnieje, a ponadto w okolicznościach sprawy może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy. Musi więc mieć taki charakter, że przy obiektywnej, racjonalnej ocenie usprawiedliwiłaby zwolnienie pracownika.

Powódka w pierwszym rzędzie zarzucała, że wypowiedzenie jej stosunku pracy nie było dopuszczalne z uwagi na brzmienie art. 186¹ § 1 k.p. Stanowi on, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Poza wyjątkami przewidzianymi bezpośrednio w art. 186¹ § 1 k.p. ustawodawca dopuścił możliwość rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z pracownikiem przebywającym na urlopie wychowawczym w razie przeprowadzenia u pracodawcy zwolnień grupowych. W art. 5 ust. 1 ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 ze zm.) wskazano, że przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się art. 38 i 41 k.p., a także przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed

wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy. W dalszej części art. 5 ustawodawca wyszczególnił przypadki, w których pomimo zwolnień grupowych pracownikom przysługuje ochrona; nie obejmują one jednak pracowników korzystających z urlopu wychowawczego. Wynika stąd, że w ramach zwolnienia grupowego dopuszczalne jest wypowiedzenie stosunku pracy pracownikowi korzystającemu z urlopu wychowawczego także w sytuacjach, gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 186¹ § 1 zd. 2 k.p. (tak: uchwała Sądu Najwyższego z 15.02.2006 r., II PZP 13/05, OSNP 2006/21-22/315).

Powódka zarzucała, że w oświadczeniu pracodawcy nie wskazano, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w ramach zwolnień grupowych. Nie jest to słuszny pogląd. Co prawda w uzasadnieniu decyzji pracodawcy nie wskazano wprost na objęcie powódki zwolnieniami grupowymi, niemniej jednak na wstępie oświadczenia pracodawca wskazał, że zwalnia powódkę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. oraz art. 1 ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a więc w ramach zwolnienia grupowego. Powódka kwestionowała też konkretność i zrozumiałość przyczyny wskazanej przez pracodawcę w piśmie z 31.10.2012 r. Również i ten zarzut jest nietrafny. Pracodawca wyczerpująco wskazał, co stanowi pierwotną przyczynę zwolnienia powódki – była to trudna sytuacja ekonomiczna szpitala, wymuszająca podjęcie działań restrukturyzacyjnych, w tym w szczególności wymagająca redukcji zatrudnienia. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu była wystarczająco jasna – skoro bowiem pracodawca oświadcza, że przyczyną wypowiedzenia umowy jest redukcja etatów, to oczywistym jest, że na gruncie skonkretyzowanego wypowiedzenia chodzi mu o redukcję etatu, który zajmuje zwalniana osoba.

Kolejny zarzut dotyczył prawidłowości wytypowania powódki do zwolnienia. Przy wypowiedzeniu umowy o pracę z powodu redukcji etatów w ramach konkretnej grupy zawodowej należy badać trafność doboru pracowników, wobec których zakład pracy dokonuje wypowiedzenia. Wybór kryteriów zasadniczo należy do pracodawcy i w pewnych granicach ma on swobodę przy ustalaniu, jakie okoliczności potraktuje jako najistotniejsze. Swoboda ta ulega ograniczeniu, gdy zastosowane kryteria są w oczywisty sposób sprzeczne z zasadami współzycia społecznego lub przepisami prawa (np. są dyskryminacyjne), albo też są arbitralne, subiektywne i niezwiązane z rzeczywistymi potrzebami pracodawcy.

Pracodawca wskazywał w toku postępowania, że przy typowaniu pracowników do zwolnienia kierował się kryteriami wskazanymi w § 4 porozumienia z 20.06.2012 r., przy czym podstawowe znaczenie miało kryterium zabezpieczenia prawidłowego toku pracy komórki organizacyjnej. Oznaczało to, że w pierwszym rzędzie pracodawca uwzględniał potrzeby kadrowe wynikające z konieczności zachowania odpowiedniej minimalnej obsady potrzebnej do zapewnienia prawidłowej opieki pacjentom. Tego rodzaju kryterium doboru pracowników do zwolnienia jest w ocenie Sądu niewadliwe, gdyż nie jest sprzeczne ani z ustawą, ani z zasadami współzycia społecznego, a ponadto ma charakter obiektywny i związany z rzeczywistymi potrzebami pracodawcy.

Strona pozwana w sposób przekonujący wykazała, że wybór powódki do zwolnienia nie naruszał zasad prawa pracy. B. K. (k.55), V. M. (k.56) i D. P. (2) (k.68) w sposób zgodny zeznały, że powódkę wytypowano do zwolnienia wyłącznie z tego względu, że była w najmniejszym stopniu dyspozycyjna. Przebywała bowiem na urlopie wychowawczym i nie zamierzała, zgodnie z wiedzą pracodawcy, powrócić z niego do 2014 r. Oznaczało to, że pracodawca nie mógł liczyć na to, że powódka będzie się przyczyniała do zapewnienia prawidłowej opieki pacjentom, co było o tyle istotne, że poziom zatrudnienia w grupie pielęgniarek ustalono w wysokości odpowiadającej minimalnemu możliwemu zatrudnieniu. Gdyby więc powódka pozostała w zatrudnieniu, a w jej miejsce wytypowano do zwolnienia inną osobę, pracodawca nie miałby w praktyce możliwości zagwarantowania niezbędnej liczby pielęgniarek na oddziale. W sprawie poza sporem pozostawało przy tym, że powódka istotnie od dłuższego czasu nie świadczyła pracy i że jeszcze przed rozpoczęciem procedury zwolnień grupowych informowała pracodawcę, że sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem jest dla niej szczególnie istotne i nie zamierza z tego rezygnować.

Sąd nie miał podstaw, aby podważać zasadność wybranego przez pracodawcę kryterium doboru powódki do zwolnienia. Z uwagi na przedmiot działalności strony pozwanej nie można czynić jej zarzutu, że dała pierwszeństwo potrzebom i bezpieczeństwu pacjentów, kosztem partykularnych interesów powódki związanych z jej planami

rodzinnymi. Jakkolwiek macierzyństwo podlega w świetle prawa pracy szczególnej ochronie, nie oznacza to, że zawsze należy traktować je jako dobro chronione bezwzględnie, mające pierwszeństwo przed wszystkimi innymi dobrami, z którymi może wejść w kolizję. W sytuacji, gdy zmniejszenie faktycznej obsady pielęgniarskiej oznaczałoby pozbawienie pacjentów należytej opieki, a tym samym zagrażało ich zdrowiu lub nawet życiu, nie można uznać za sprzeczną z zasadami współżycia społecznego decyzji o zwolnieniu pracownika faktycznie niewykonującego pracy – nawet jeśli nieświadczenie pracy wynika z korzystania przez niego z uprawnień związanych z macierzyństwem.

Powódka podniosła również w toku postępowania, że skoro nie były jej znane kryteria doboru do zwolnienia i nie wynikały one z oświadczenia pracodawcy, to wypowiedzenie jest wadliwe, gdyż nie zawiera pełnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Sąd tego poglądu nie podzielił. Wystarczające było wskazanie przez pracodawcę faktycznej przyczyny zwolnienia powódki, jaką była w okolicznościach sprawy redukcja zatrudnienia w ramach zwolnień grupowych. Kryteria doboru do zwolnienia nie muszą być powołane w oświadczeniu pracodawcy, o ile zawiera ono jasne określenie pierwotnej przyczyny zwolnienia pracownika. Dopuszczalne jest w takiej sytuacji wskazanie ich dopiero na etapie postępowania sądowego, wskutek zarzutu pracownika co do zasadności wypowiedzenia. Zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są w ocenie Sądu objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy, określoną w art. 30 § 4 k.p.c. i podlegają badaniu przez sąd jedynie w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7.04.2011 r., I PK 238/10, OSNP 2012/17-18/214). Wobec tego sam fakt, że powódka nie знаła – jak twierdzi – kryteriów doboru jej do zwolnienia, nie czyni oświadczenia pracodawcy wadliwym.

Z powyższych względów Sąd oddalił powództwo, orzekając jak w punkcie I wyroku. Wypowiedzenie powódce stosunku pracy było niewadliwe formalnie i w świetle obowiązujących przepisów dopuszczalne w ramach zwolnienia grupowego, a ponadto zastosowane przez pracodawcę kryteria doboru do zwolnienia były prawidłowe, obiektywne i niesprzeczne z zasadami współżycia społecznego i podstawowymi zasadami prawa pracy.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu, zawarte w punkcie II wyroku, znajduje oparcie w art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten przewiduje wyjątek od zasady odpowiedzialności strony przegrywającej sprawę za koszty procesu (art. 98 § 1 k.p.c.). Do kręgu okoliczności, które powinny być brane pod uwagę przez Sąd przy ocenie przesłanek z art. 102 k.p.c. należą przede wszystkim fakty związane z samym przebiegiem procesu, między innymi subiektywne przekonanie powoda co do zasadności zgłoszonego roszczenia. W ocenie Sądu za nieobciążaniem powódki kosztami procesu przemawiało to, że występując z pozwem mogła pozostawać w przekonaniu o zasadności swej argumentacji, a to z uwagi na fakt, że przebywała na urlopie wychowawczym (który w jej odczuciu chronił ją przed wypowiedzeniem), a ponadto z uwagi na to, że nie znała kryteriów doboru jej do zwolnienia.

O niepokrytych kosztach sądowych Sąd orzekł w oparciu o art. 113 u.k.s.c., stwierdzając brak podstaw do obciążenia nimi którejkolwiek ze stron (punkt III wyroku).