

Sygn. akt VI P 689/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 października 2017 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Protokolant : Stella Ciurkowska

po rozpoznaniu w dniu 16 października 2017 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa M. Ł.

przeciwko D. R.

o odprawę

oddala powództwo

Sygn. akt VI P 689/16

UZASADNIENIE

Powódka M. Ł. pozwem z dnia 7 listopada 2016 roku wniosła przeciwko pozwanemu D. R. o zasądzenie na jej rzecz na podstawie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników kwoty 2.344,71 złotych brutto tytułem odprawy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia złożenia pozwu.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, iż była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 1 grudnia 2014 roku do dnia 31 sierpnia 2016 roku, na stanowisku nauczyciela w Niepublicznym Przedszkolu (...) w G., w wymiarze pełnego etatu. W dniu 23 maja 2016 roku pozwany doręczył jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę podając jako przyczynę powyższego „przejsie przedszkola na placówkę publiczną, a tym samym zakończenie obecnej działalności”. Pismem z dnia 26 września 2016 roku powódka zwróciła się do pracodawcy o wypłatę należnych na jej rzecz z tego tytułu świadczeń. W ocenie powódki w odniesieniu do jej osoby zastosowanie ma art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, albowiem rozwiązanie z nią umowy nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika. (k. 2-3, 71)

Pozwany D. R. w piśmie z dnia 3 lutego 2017 roku wskazał, iż kwestionuje żądanie pozwu.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż Niepubliczne Przedszkole (...) z dniem 1 września 2016 roku zostało przekształcone w placówkę publiczną. Powyższe skutkowało wykreśleniem placówki niepublicznej z ewidencji. W związku z powyższym w maju 2016 roku wręczył on wszystkim pracownikom wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy oraz ustnie zapewnił ich, iż jak tylko otrzyma dokumenty dotyczące placówki publicznej zostanie podpisana z nimi nowa umowa o pracę. Jego błędem było jednak niedoręczanie pracownikom zawiadomień o zmianie pracodawcy w trybie art. 23¹ kp. Po konsultacji ze specjalistą wskazał pracownikom, iż wręczył im niewłaściwe dokumenty. Wszyscy pracownicy przyjęli jego błąd ze zrozumieniem i podpisali nowe zawiadomienia. Z uwagi na okres urlopowy nie zorientował się jednak, iż powyższego zawiadomienia nie podpisała powódka. Faktycznie chodziło tu tylko o

zmianę nazwy przedszkola i organu prowadzącego, reszta pozostawała bez zmian. Nigdy nie było mowy o zamknięciu przedszkola, czy jakichkolwiek zwolnieniach. Dlatego postawa powódki jest dla niego obecnie niezrozumiała.

W ostatnich dniach sierpnia 2016 roku powódka poinformowała go, iż nie może pracować ze względów zdrowotnych i odchodzi, jak również prosi go, aby w treści świadectwa pracy było wskazane rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę. Pomimo, iż powódka została poinformowana, iż czeka na nią umowa o pracę na czas nieokreślony oraz że wszystkie dotychczasowe warunki zatrudnienia pozostają bez zmian niestety nie chciała z nim rozmawiać. Mając zatem na uwadze fakt, iż powódka była w pełni świadoma zmian, jakie miały miejsce w przedszkolu, jej żądanie nie zasługuje na uwzględnienie. (k. 32-33)

Na rozprawie w dniu 11 kwietnia 2017 roku pełnomocnik powódki sprecyzował, iż powódka domaga się w niniejszym postępowaniu zasądzenia na jej rzecz kwoty 2.200,60 złotych brutto. (k. 71)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 17 grudnia 2014 roku powódka M. Ł. oraz pozwany D. R. prowadzący Niepubliczne Przedszkole (...) w S. podpisali umowę o pracę na okres próbny do dnia 16 marca 2015 roku.

W oparciu o powyższą umowę powódka została zatrudniona na stanowisku nauczyciela.

W dniu 16 marca 2016 roku strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 16 marca 2017 roku, na podstawie której powódka została zatrudniona na stanowisku nauczyciela, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Oświadczeniem z dnia 23 maja 2016 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2016 roku.

Jako przyczynę powyższego pozwany wskazał przejście przedszkola na placówkę publiczną, a tym samym zakończenie działalności.

Pozwany nie cofnął nigdy powyższego oświadczenia.

Z dniem 31 sierpnia 2016 roku Niepubliczne Przedszkole (...) zostało wykreślone z ewidencji placówek niepublicznych, co było równoznaczne z jego likwidacją.

Z dniem 1 września 2016 roku powyższe przedszkole zostało przekształcone w placówkę publiczną.

(Dowód: umowa o pracę z dnia 17 grudnia 2014 roku- k. 7-8, 43, informacja – k. 9, 44, umowa o pracę z dnia 16 marca 2016 roku- k. 10, 48, rozwiązanie umowy- k. 11, pisma z dnia 29 sierpnia 2016 roku- k. 12-13, świadectwo pracy- k. 14-15, 50-51, pismo z dnia 9 października 2016 roku- k. 17, Decyzja Nr (...) z dnia 22 września 2016 roku- k. 36, zezwolenie – k. 37, Decyzja Prezydenta Miasta G. z dnia 31 sierpnia 2016 roku- k. 38, zaświadczenie – k. 39, Decyzja Nr (...). (...).1. (...) z dnia 9 sierpnia 2016 roku- k. 40-42, zakres obowiązków- k. 53-54, zeznania powódki M. Ł. – k. 71 (nagranie 00:05:51-00:15:13) w zw. z k.89-90 (nagranie 00:02:26-00:03:49), zeznania pozwanego D. R.- k. 90 (nagranie 00:04:21-00:07:13)

Stan zatrudnienia pracowników w Niepublicznym Przedszkolu (...) w S. wynosił:

- na dzień 30 kwietnia 2016 roku - 16 pracowników (13,25 etatu),
- na dzień 31 maja 2016 roku - 16 pracowników (13,25 etatu),
- na dzień 30 czerwca 2016 roku- 16 pracowników (13,25 etatu),
- na dzień 31 lipca 2016 roku - 16 pracowników (14,25 etatu),

- na dzień 31 sierpnia 2016 roku- 16 pracowników (14,25 etatu).

(Dowód: zestawienia – k. 76, 84)

Miesięczne wynagrodzenie powódki M. Ł., obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynosiło kwotę 2.200,60 złotych brutto.

(Dowód: zaświadczenie – k. 35)

Sąd zważył co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów przeprowadzonych i ujawnionych w toku postępowania. W swoich ustaleniach Sąd oparł się przede wszystkim na zeznaniach stron postępowania. Powyższym zeznaniom Sąd dał wiarę w takim zakresie, w jakim stanowiły one podstawę do dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu, w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki oraz łączących strony umów, jak również stanu zatrudnienia w niepublicznej placówce (...) stanowiły również dokumenty przedłożone do akt sprawy. Powyższym dokumentom Sąd dał wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte.

Odnosząc się do roszczenia powódki z tytułu odprawy w ocenie Sądu powyższe żądanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Bezsporne było w sprawie, iż oświadczeniem z dnia 23 maja 2016 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2016 roku.

Jako przyczynę powyższego pozwany wskazał przejście przedszkola na placówkę publiczną, a tym samym zakończenie działalności.

Poza sporem było również, iż pozwany nigdy powyższego oświadczenia nie cofnął.

Z dniem 31 sierpnia 2016 roku Niepubliczne Przedszkole (...) zostało wykreślone z ewidencji placówek niepublicznych, co było równoznaczne z jego likwidacją. Z dniem 1 września 2016 roku powyższe zostało przekształcone w placówkę publiczną.

Poza sporem pozostawała również okoliczność, iż stan zatrudnienia pracowników w Niepublicznym Przedszkolu (...) wynosił: na dzień 30 kwietnia 2016 roku- 16 pracowników (13,25 etatu), na dzień 31 maja 2016 roku -16 pracowników (13,25 etatu), na dzień 30 czerwca 2016 roku- 16 pracowników (13,25 etatu), na dzień 31 lipca 2016 roku -16 pracowników (14,25 etatu), na dzień 31 sierpnia 2016 roku- 16 pracowników (14,25 etatu).

Wskazać należy, iż w zakresie żądania objętego pozwem rozważania wymagały regulacje zawarte w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U z 2003 roku, Nr 90, poz. 844 ze zmianami).

Zgodnie art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U z 2003 roku, Nr 90, poz. 844 ze zmianami) przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
 - 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
 - 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników
- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

2. Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

Komentowany artykuł określa zakres stosowania ustawy.

Czyni to za pomocą następujących kryteriów:

- a) dotyczy ona tylko pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników,
- b) obejmuje ona pracowników (z wyłączeniami),
- c) zwolnienie z pracy następuje z przyczyn niedotyczących pracowników,
- d) w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje liczbę pracowników określoną w ust. 1 tego artykułu (w razie zwolnienia w tym okresie mniejszej liczby pracowników ustawa ma tylko częściowe zastosowanie - art. 10 ust. 1),
- e) rozwiązanie stosunku pracy następuje w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę lub przez porozumienie stron z inicjatywy pracodawcy, przy czym do liczby zwolnionych pracowników wlicza się zwolnionych na mocy porozumienia tylko wtedy, gdy w ten sposób zwolniono co najmniej 5 pracowników, a także gdy przepisy szczególne nakazują traktować rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika tak, jak jego rozwiązanie przez pracodawcę (na przykład art. 23¹ § 4 k.p.) (Komentarz do art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.03.90.844), [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, Grupowe zwolnienia. Komentarz, Oficyna, 2007, wyd. II)

Podstawową zatem przesłanką stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Z argumentu a contrario wnioskować należy, że przepisy komentowanej ustawy nie mają zastosowania w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika.

Kryterium negatywne przyjęte w ustawie o zwolnieniach grupowych, jako podstawa jej stosowania sprawia, że katalog przyczyn zwolnień grupowych jest bardzo szeroki. Nie sposób go precyzyjnie zdefiniować. W uproszczeniu można jednak przyjąć, iż są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy.

Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, poprzez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych.

Z punktu widzenia art. 1 cyt. ustawy nie jest istotne, czy zwolnienia następują z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządzał przedsiębiorstwem, czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych.

W tym drugim przypadku w rachubę wchodzi cały splot zróżnicowanych czynników o charakterze obiektywnym. Z jednej strony mogą mieć one charakter losowy (np. klęska żywiołowa), z drugiej zaś charakter finansowy (np. wysokie koszty pozyskania kredytów, ryzyko kursowe), gospodarczy (np. recesja) bądź polityczny (np. sankcje ekonomiczne wobec kraju importera towarów). W tym kontekście uprawniona wydaje się konstatacja, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy w ramach komentowanej ustawy o zwolnieniach grupowych są wszelkie inne czynniki

- poza statusem pracownika - rzutuujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy. W praktyce ich enumeratywne wyliczenie jest niemożliwe. (Komentarz do art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.03.90.844), [w:] K.W. Baran, Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Oficyna, 2007)

Jak to zostało podniesione wyżej podstawową przesłanką stosowania ustawy jest zatrudnianie przez pracodawcę w zakładzie objętym zwolnieniami co najmniej 20 pracowników. Gdy jest ich mniej, to ustawy nie stosuje się, nawet gdy ich powodem są przyczyny niedotyczące pracowników.

Po drugie także liczba pracowników zwalnianych z pracy w okresie 30 dni decyduje o zakresie stosowania ustawy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 334/00, OSNAPiUS 2003, z. 1, poz. 13, z dnia 20 września 1994 r., I PRN 63/94, OSNAPiUS 1995, z. 3, poz. 36)

Gdy pracodawca zwalnia z zakładu pracowników w liczbie określonej w art. 1 ust. 1, to ustawa ma wówczas pełne zastosowanie (zwolnienie grupowe). Natomiast gdy liczba tych pracowników jest niższa, to ustawę stosuje się w ograniczonym zakresie, wskazanym w art. 10 ust. 1.

Zgodnie natomiast z art. 10 ust. 1 cyt. ustawy przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Wskazać zatem należy, iż powyższe przepisy w swej treści jednoznacznie wskazują, iż zastosowanie tychże regulacji (tj. w zakresie zarówno art. 1 oraz 10 cyt. ustawy) możliwe jest jedynie w stosunku do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników.

Stwierdzić zatem należy, iż jeżeli chodzi o aspekt podmiotowy, to ustawa o zwolnieniach grupowych ma zastosowanie do wszystkich osób posiadających status pracownika w rozumieniu art. 2 kp.

Wyjątek stanowią pracownicy mianowani oraz pracownicy tymczasowi.(art. 11 cyt. ustawy)

Oznacza to, że uprawnienia w niej przewidziane mają też osoby zatrudnione na podstawie powołania, wyboru oraz spółdzielczej umowy o pracę. Z punktu widzenia obowiązujących norm nie ma znaczenia, na podstawie jakiej umowy pracownik świadczy pracę (np. terminowej, w celu przygotowania zawodowego), czy świadczy pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, czy też w ograniczonym, oraz czy jest zatrudniony u innego pracodawcy. Jej przepisy na podstawie § 9a rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 roku w sprawie uprawnień osób wykonujących pracę nakładczą (Dz. U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19 z późn. zm.) mają też zastosowanie do wykonawców.

Reasumując w świetle powyższego ustawa o zwolnieniach grupowych nie ma zatem zastosowania wobec osób nieposiadających przynależności do pracownika.

Konkretnie rzecz ujmując chodzi o: osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (np. umowy zlecenia albo umowy o świadczenie usług), funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych, świadczących pracę w ramach stosunków administracyjno-prawnych, członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych, agentów. (Komentarz do art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.03.90.844), [w:] K.W. Baran, Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Oficyna, 2007)

Zgodnie zatem z zaprezentowanymi regulacjami przepisów komentowanej ustawy nie stosuje się do pracodawców zatrudniających poniżej 20 pracowników.

Oznacza to, że w takim przypadku w razie zwolnień z przyczyn dotyczących pracodawcy mają zastosowanie zasady ogólne przewidziane w kodeksie pracy i to bez względu na to, jaki procent załogi jest zwalniany.

Oznacza to w szczególności, że pracodawca nie jest obowiązany do prowadzenia konsultacji w celu zawarcia porozumienia ani do wydania regulaminu (art. 2 i 3 ustawy). Jest jedynie zobowiązany do indywidualnych konsultacji z zakładową organizacją związkową na podstawie art. 38 kp. (jeżeli są one wymagane). Zasadność wypowiedzenia jest oceniana wyłącznie na podstawie art. 45 § 1 kp. Pracodawcy nie obciąża również obowiązek zapłaty odprawy z art. 8 ustawy. Stosuje się wszystkie zakazy wypowiedzania i rozwiązania stosunku pracy, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej (dotyczy to zwłaszcza ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy - art. 41¹ kp). (Komentarz do art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.03.90.844), [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, Grupowe zwolnienia. Komentarz, Oficyna, 2007, wyd. II)

Mając powyższe rozważania na uwadze bezsprzecznie materiał dowodowy potwierdził, iż stan zatrudnienia pracowników nie wynosił ilości wymaganej określonymi przepisami.

W przedmiotowej sprawie bezsprzecznie pracodawca w okresie objętym sporem zatrudnił jedynie 16 pracowników, a zatem mając na uwadze powołane wyżej regulacje do sytuacji pracowniczej powódki powołana wyżej ustawa nie miała zastosowania. Powyższe okoliczności bezsprzecznie wynika ze złożonych do akt zestawień, które nie były kwestionowane przez stronę powodową. (k. 76,84)

Powyższe zapatrywanie zostało również wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2015 roku (I BP 13/14), iż ustawa z 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika wyraźnie stanowi, że stosuje się ją do "rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron" (art. 1 ust. 1). Warunek ten w odniesieniu do dopuszczalności zastosowania art. 5 ust. 3-7 do zwolnień indywidualnych z przyczyn wskazanych w ustawie został wyraźnie potwierdzony w art. 10 ust. 1.

Mając powyższe na uwadze Sąd żądanie powódki dotyczące odprawy, mając na uwadze powołane wyżej regulacje, oddalił.

O powyższym orzeczono w wyroku.