

Sygn. akt VI P 193/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 sierpnia 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska

po rozpoznaniu w dniu 8 sierpnia 2022 r. w Warszawie na posiedzeniu niejawnym w trybie art. 15zzs² ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020r., poz. 1842, tekst jednolity.),

sprawy z powództwa K. W.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

o odszkodowanie, wynagrodzenie, odprawę pieniężną.

orzeka:

1. oddala powództwo;
2. nieuiszczone koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie.

Sygn. akt VI P 193/20

UZASADNIENIE

Pozwem z 19 maja 2020 roku (data prezentaty k. 7) K. W. wniosła o uznanie, że uzasadnienie przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę na czas nieokreślony z 1 lutego 2019 roku na stanowisku specjalista ds. przygotowania produkcji z wynagrodzeniem miesięcznym 3931 złotych brutto dokonane przez pozwaną (...) sp. z o.o. w W. jest bezpodstawne i nieprawdziwe.

Następnie powódka sprecyzowała żądanie w ten sposób, że wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, odprawę pieniężną w wysokości miesięcznego wynagrodzenia w kwocie 3931 złotych brutto oraz wyrównanie wynagrodzenia za 3 miesiące z 80% do 100%.

(protokół rozprawy k. 92)

Następnie pismem z 1 października 2020 roku (data prezentaty k. 44) powódka rozszerzyła powództwo i wskazała, że żąda: odprawy w wysokości miesięcznego wynagrodzenia w kwocie 3931 złotych brutto oraz wyrównania wynagrodzenia za 3 miesiące okresu wypowiedzenia z 80% do 100%, tj. za maj 2020 roku 664,67 złotych brutto, za czerwiec 2020 roku 786,20 złotych brutto oraz za lipiec 2020 roku 786,20 złotych brutto, tj. łącznie kwoty 6168,07 złotych brutto.

W ostatecznie sprecyzowanym stanowisku na rozprawie 12 października 2021 roku (pismo k. 148-149) powódka cofnęła wniosek o przywrócenie do pracy i w to miejsce wniosła o:

- odszkodowanie w wysokości trzech pełnych wynagrodzeń tj; w wysokości 11.793 złotych brutto;
- wypłatę jednomiesięcznej odprawy w wysokości pełnego wynagrodzenia, tj. 3931 złotych;
- wyrównanie wynagrodzenia z czasu trzech miesięcy wypowiedzenia z 80% do 100%, tj. łącznie 2358,60 złotych brutto.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) sp. z o.o. w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

K. W. 1 lutego 2019 roku zawarła z (...) sp. z o.o. w W. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalista ds. przygotowania produkcji w pełnym wymiarze czasu pracy. Strony ustaliły wynagrodzenie w wysokości 3931 złotych brutto oraz okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosi 3 miesiące.

(kopia umowy o pracę k. 5, informacja dodatkowa dotycząca warunków umowy o pracę k. 6)

Pozwana spółka zajmuje się szyciem i sprzedażą odzieży damskiej pod marką C..

(zeznania M. S. k. 145)

Do zadań powódki należało m.in. zamawianie dodatków niezbędnych do produkcji, takich jak zamki, wkłady barkowe, podszewki, nici itp.

(zeznania M. K. k. 93)

Od 14 marca 2020 roku w związku z wprowadzeniem ustawy z 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz rozporządzenia Ministra Zdrowia z 13 marca 2020 roku w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego pozwana musiała zamknąć 5 salonów sprzedaży, zaś od 19 marca 2020 roku z uwagi na zalecenia dotyczące pozostawania w domach oraz obaw sprzedawców w salonach, pozwana zamknęła wszystkie sklepy.

W związku z powyższym pozwana zawarła z pracownikami porozumienie dotyczące warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego i obniżonego wymiaru czasu pracy.

Zgodnie z art. 2 porozumienia od 1 kwietnia 2020 roku do dnia, w którym zniesiony zostanie zakaz przemieszczania się ludności oraz zostaną otworzone salony sprzedaży oraz przywrócona zostanie sprzedaż do kontrahenta rosyjskiego, lecz nie dłużej niż do 31 sierpnia 2020 roku obniżono wymiar czasu pracy o 20% we wszystkich działach (...) sp. z o.o. W okresie obniżonego wymiaru czasu pracy obniżono należne pracownikom wynagrodzenie do 80% dotychczasowego wynagrodzenia. Z kolei pracownicy zatrudnieni w salonach własnych spółki wskazanych w art. 1 porozumienia objęci zostali przestojem ekonomicznym.

Następnie aneksami do ww. porozumienia spółka dokonywała zróżnicowania sytuacji konkretnych grup pracowników. Aneksy te wchodziły w życie już w czasie, gdy z powódką rozwiązano umowę o pracę. Nie miały one wpływu na jej sytuację pracowniczą.

(porozumienie w sprawie warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego i obniżonego wymiaru czasu pracy wraz z aneksami k. 103-119)

Pismem z 29 kwietnia 2020 roku pozwana rozwiązała z powódką ww. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 lipca 2020 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano bierną postawę powódki polegającą na niechętnym nastawieniu do pracy. Wskazano, że powódka jest pracownikiem, który nie uczy się, nie robi postępów i nie jest zainteresowany codzienną pracą. W okresie wypowiedzenia zobowiązano powódkę do wykorzystania urlopu na poszukiwanie pracy w wymiarze 3 dni oraz urlopu wypoczynkowego w wymiarze 13 dni za 2020 rok. Wypowiedzenie zawierało pouczenie o przysługującym prawie wniesienia odwołania do sądu w terminie 21 dni.

Podstawą do zwolnienia powódki było jej nieprawidłowe nastawienia do pracy. Powódka nie radziła sobie w trudnych warunkach pracy, która wymagała skupienia i systematyczności. Powódka nie знаła dokładnie ciągu produkcyjnego i nie umiała sobie organizować pracy. Opóźniała się z zamawianiem asortymentu i nie poprawiała jakości swojej pracy, pomimo uwag zwracanych przez przełożonych oraz udzielanych wskazówek.

(rozwiązanie umowy o pracę k. 4, korespondencja e-mail k. 31-35; zeznania M. K. k. 93, zeznania M. S. k. 145)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy, w szczególności dokumenty przedłożone przez strony, jak również przesłuchanie stron oraz świadków.

Zeznania powódki były niewiarygodne w zakresie, w jakim wskazywała ona, że powinna być wyjęta spod działania przepisów tzw. tarczy antykryzysowej i powinna otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 100%, jak również że pozwana nie miała uprawnienia do rozwiązania z nią umowy o pracę. Zeznania te sprzeczne są bowiem ze zgromadzonymi w aktach sprawy dokumentami, a przede wszystkim z obowiązującymi w tamtym czasie przepisami.

Większego znaczenia dla ustalenia stanu faktycznego nie miały zeznania A. J. oraz S. R.. Wskazały one jedynie, że w ich ocenie powódka wykonywała prawidłowo swoje obowiązki, nie miały również wystarczającej wiedzy w zakresie przyczyn zwolnienia z pracy powódki.

Świadek M. K. oraz pozwana M. S. zeznały, że powódka miała problem ze zorganizowaniem własnej pracy, nie rozumiała ciągu produkcyjnego, przez co zbyt późno zamawiała asortyment niezbędny do produkcji. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka M. K. bowiem znajdują one potwierdzenia w zeznaniach pozwanej M. S., której sąd dał wiarę. Miała ona najszerszą wiedzę jeśli chodzi o funkcjonowanie firmy w okresie pandemii. Zeznała ona, że firma korzystała z dofinansowania w okresie pandemii i pomoc ta została przez firmę wykorzystana. W pozwanej została przeprowadzona kontrola która nie wykazała żadnych nieprawidłowości związanych z wykorzystaniem dofinansowania. Mimo ograniczeń w produkcji w pozwanej firmie poziom zatrudnienia został utrzymany. Na miejsce powódki nikt nie został zatrudniony, ale praca została przeorganizowana. Podstawą do zwolnienia powódki była jej zła postawa do pracy. Powódka nie radziła sobie w trudnych warunkach pracy, ponieważ nie znała ciągu produkcyjnego, chociaż miała odpowiednią wiedzę.

Sąd zważył, co następuje.

Roszczenia powódki dotyczące zasądzenia odszkodowania za trzymiesięczny okres wypowiedzenia, odprawy oraz wyrównania wynagrodzenia wypłaconego za okres wypowiedzenia były bezzasadne i podlegały oddaleniu.

Dokonując oceny zasadności żądania pozwu podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom umowy o pracę, co wynika wprost z treści regulacji art. 32 § 1 k.p., zgodnie z którym każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.

Podstawę żądania powódki stanowił przepis art. 45 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu 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.

Z brzmienia powołanego wyżej przepisu wynika zatem, iż wypowiedzenie, dla swej skuteczności, musi być prawidłowe zarówno pod względem formalnym jak i merytorycznym - wskazana przyczyna wypowiedzenia musi być uzasadniona i rzeczywista.

Podkreślenia nadto wymaga, iż prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie. Zgodnie bowiem z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej. Nie budzi przy tym wątpliwości, iż wskazana przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna i rzeczywista. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 roku (sygn. akt I PKN 641/99) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia albo gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 1 października 1997 roku (sygn. akt I PKN 315/97), ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Niedopuszczalne są więc również przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Co jednak istotne, z przepisu art. 30 § 4 k.p. nie wynika, aby warunkiem skuteczności i prawidłowości oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę było wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, które stały się przyczyną wypowiedzenia. Konkretyzacja przyczyny tj. wskazanie konkretnego zdarzenia (zachowania), z którym zarzut ten się łączy, może bowiem wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2005 roku, sygn. akt II PK 251/04).

Z powyższego jednoznacznie wynika zatem, że konkretność wskazania przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w rozumieniu przepisu art. 30 § 4 k.p. należy analizować z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 września 1998 roku, sygn. akt I PKN 271/98, OSNAP 1999, Nr 18, poz. 577).

W konsekwencji powyższego uznać należy, że naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu, przy czym kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony może zatem nastąpić tylko z uzasadnionych powodów, które stanowią przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym, a nie tylko faktycznym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Warto wskazać, iż w związku z tym, że Kodeks pracy nie zawiera katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, jak również nie określa, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione, przesłanki zasadności wypowiedzenia opierają się na ocenach pozaustawowych. Ocena zasadności wypowiedzenia, przysługująca organowi stosującemu prawo, zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

W doktrynie i orzecznictwie w obrębie przyczyn będących podstawą wypowiedzenia umowy o pracę wyróżnia się nie tylko nieprawidłowe wykonywanie obowiązków przez pracownika, ale także brak oczekiwanej staranności i samodzielności przy wykonywaniu zadań, brak umiejętności organizacji pracy czy też konieczność zabezpieczenia

wykonania zadań pracodawcy. Jak wskazał w tym zakresie Sąd Najwyższy w wyroku z 28 września 1976 roku (sygn. akt I PRN 59/76) wypowiedzenie umowy należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane dążeniem (pracodawcy) do zapewnienia lepszej organizacji zadań stojących przed nim. Z kolei w wyroku z 15 grudnia 1976 roku (sygn. akt I PRN 125/76) Sąd Najwyższy podkreślił, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p., jeżeli pracownik na samodzielnym stanowisku, chociażby nieumyślnie lub nawet bez winy, a tylko z powodu nieudolności, nie osiąga odpowiednich wyników pracy.

Jeżeli bowiem wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy to wypowiedzenie takie należy uznać za uzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 sierpnia 1985 roku, sygn. akt I PRN 61/85)

Nie budzi zatem wątpliwości, że pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiąganie lepszych wyników pracy. Nie można bowiem wymagać od zakładu pracy, by zatrudniał pracownika przez nieograniczony żadnym terminem czas na określonym stanowisku pracy, jeżeli obowiązkom związanym z tym stanowiskiem pracownik nie chce bądź nie może podołać, choćby znajdował się on w trudnej sytuacji osobistej lub rodzinnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 września 1998 roku, sygn. akt I PKN 271/98, wyrok Sądu Najwyższego z 29 grudnia 1982 r., sygn. akt I PRN 140/82).

Uwzględniając powyższe rozważania podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż złożone powódce wypowiedzenie było prawidłowe pod względem formalnym. Złożone zostało na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), zawierało wskazanie przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) oraz zawierało pouczenie o przysługującym prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.)

Oświadczenie o wypowiedzeniu zostało przy tym skutecznie złożone powódce, co powódka zresztą potwierdziła na treści dokumentu.

W ocenie Sądu, wskazana przez pozwaną przyczyna rozwiązania umowy za wypowiedzeniem, choć jest wystarczająca.

Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano bierną postawę powódki polegającą na niechętnym nastawieniu do pracy. W sytuacji, gdy taka postawa pracownika przejawia się w dłuższym okresie, nie sposób podać jedno zdarzenie, które wpływa na taką ocenę pracodawcy, jako że już samo słowo „postawa” odnosi się do ogółu zachowań i raczej nie można mówić o „postawie” w kontekście jednostkowych zdarzeń. Niemniej jednak zeznające świadek M. K. oraz pozwana M. S. wskazywały, że powódka miała problem ze zorganizowaniem własnej pracy, nie rozumiała ciągu produkcyjnego, przez co zbyt późno zamawiała asortyment niezbędny do produkcji. Na uwagę zwraca również podkreślane przez obie zeznające charakterystyczne zsuwanie się powódki na fotelu, co również świadczyć może o lekceważącym stosunku do obowiązków pracowniczych.

Również brak chęci nauki i brak postępów w wykonywanych zadaniach jest przyczyną ogólną, ale w realiach niniejszej sprawy wystarczającą. Powódka zatrudniona była w pozwanej spółce przez ponad rok i jest to czas zdaniem sądu wystarczający do wdrożenia się w pracę, zwłaszcza że przydzielone powódce zadania nie były skomplikowane. Obowiązkiem powódki było między innymi kontaktowanie się z dostawcami materiałów takich jak lamówki, zamki błyskawiczne, podszewki itp. i zamawianie tych przedmiotów na tyle wcześnie, aby zapewnić stabilny ciąg produkcyjny. W sytuacji gdy po roku pracy powódka w dalszym ciągu nie wykonywała właściwie tych obowiązków, wskazanie takiej przyczyny wypowiedzenia było jak najbardziej uprawnione.

W ocenie Sądu zatem pozwana nie naruszyła przepisów dotyczących rozwiązania umowy za wypowiedzeniem. Wypowiedzenie to spełniało wymogi formalne oraz było właściwie uzasadnione. Tym samym brak było podstaw do zasądzenia odszkodowania.

Powódce nie przysługuje ponadto żądana przez nią odprawa. Takie świadczenie przysługuje bowiem na podstawie przepisów ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zgodnie z art. 1 ust. 1 tej ustawy 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".

W art. 8 ust. 1 wskazano, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Z kolei art. 10 ust. 1, zgodnie z który przepisy art. 5 ust. 3-6 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 ustanawia regułę, zgodnie z którą możliwe jest zwolnienie indywidualne z przyczyn niedotyczących pracownika; stosuje się wówczas przepisy o odprawie.

Przepisy powyższe nie znajdują zastosowania w niniejszej sprawie, a to z tej przyczyny, że z powódką rozwiązano umowę za wypowiedzeniem z przyczyn dotyczących pracownika. Jak wskazano wyżej, przepisy ustawy mają zastosowanie jedynie w sytuacji, gdy przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy.

Przechodząc do żądania powódki dotyczącego wyrównania wynagrodzenia za okres wypowiedzenia z 80% do 100% należy w pierwszej kolejności wskazać, że zastosowanie znajdują tu przepisy ustawy z 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

Zgodnie z art. 15g ust. 1 tej ustawy przedsiębiorca w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców, organizacja pozarządowa w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2020 r. poz. 1057 oraz z 2021 r. poz. 1038, 1243 i 1535) oraz podmiot, o którym mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19, państwowa lub prowadzona wspólnie z ministrem właściwym do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego instytucja kultury, w rozumieniu ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2020 r. poz. 194), u której wystąpił spadek przychodów w następstwie wystąpienia COVID-19, a także kościelna osoba prawna działająca na podstawie przepisów o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, o stosunku Państwa do innych kościołów i związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, oraz jej jednostka organizacyjna, może zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń

Pracowniczych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19, na zasadach określonych w ust. 7 i 10.

W ust. 4 wskazano, że pracownikiem, o którym mowa w ust. 1 i 1a, jest osoba fizyczna, która zgodnie z przepisami polskiego prawa pozostaje z pracodawcą w stosunku pracy. Przepisy ust. 1 i 1a stosuje się odpowiednio do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 i 2320 oraz z 2021 r. poz. 1509) stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo która wykonuje pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną, jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczeń: emerytalnemu i rentowemu, z wyjątkiem pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.

Zgodnie z art. 15gb ust. 1 cytowanej ustawy pracodawca, o którym mowa w art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, u którego wystąpił spadek przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w następstwie wystąpienia COVID-19 i w związku z tym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, może:

1) obniżyć wymiar czasu pracy pracownika, o którym mowa w art. 15g ust. 4, maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika przed jego obniżeniem;

2) objąć pracownika przestojem ekonomicznym, z zastrzeżeniem, że pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Dofinansowanie ze środków FGŚP zostało unormowane w art. 15gg ust. 1. Zgodnie z nim podmioty, o których mowa w art. 15g ust. 1, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w rozumieniu art. 15g ust. 9, w następstwie wystąpienia COVID-19, mogą zwrócić się z wnioskiem do dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy, właściwego ze względu na swoją siedzibę, o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników, o których mowa w art. 15g ust. 4, nieobjętych:

1) przestojem, o którym mowa w art. 81 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, lub

2) przestojem ekonomicznym w następstwie wystąpienia COVID-19, o którym mowa w art. 15g ust. 5, lub

3) obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19, o którym mowa w art. 15g ust. 5.

W ust. 8 zastrzeżono zaś, że podmiot, o którym mowa w ust. 1, który otrzymał dofinansowanie wynagrodzenia pracowników, nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie pobierania świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia.

Resumując powyższe należy wskazać, że pracodawca – w tym wypadku pozwana – który korzysta ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników, o których mowa w art. 15g ust. 4 nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie pobierania świadczeń. Regulacje te nie mają zastosowania w rozpatrywanym stanie faktycznym, albowiem powódce wypowiedziano umowę o pracę z przyczyn jej dotyczących, co zostało wskazane w uzasadnieniu wypowiedzenia.

Wobec powyższych rozważań, Sąd uznał wszystkie roszczenia powódki za bezzasadne i powództwo oddalił w punkcie pierwszym wyroku.

Powódka była zwolniona od opłaty stosunkowej od pozwu. Jest jednocześnie stroną przegrywającą proces. Wobec tego koszty sądowe należało zaliczyć na rachunek Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie o czym orzeczono w punkcie drugim wyroku.

ZARZĄDZENIE

1. (...)