

UZASADNIENIE

Powódka A. O. domagała się w niniejszej sprawie przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy argumentując, że pracodawca niezgodnie z prawem wypowiedział jej umowę o pracę powołując się na likwidację pracodawcy. Zdaniem powódki w odniesieniu do osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą nie może być mowy o likwidacji pracodawcy, stosunek pracy powódki pozostawał zaś pod szczególną ochroną prawa pracy z racji jej ciąży (pozew z załącznikami – k. 3-14).

W odpowiedzi na pozew pozwana E. S. (1) wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu. W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała, że proces zakończenia działalności gospodarczej był rozłożony w czasie. Pozwana wypowiedziała umowę najmu lokalu, w którym prowadziła działalność, rozwiązała umowy współpracy z innymi podmiotami, wypowiedziała umowę o pracę powódce, która była jej jedynym pracownikiem i ostatecznie wyrejestrowała swoją działalność gospodarczą nie zatrudniając już żadnych pracowników, w związku z czym z dniem 31 stycznia 2017 r. przestała funkcjonować w obrocie jako pracodawca. Tym samym była uprawniona do rozwiązania umowy o pracę z powódką (odpowiedź na pozew z załącznikami – k. 34-60).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. N., obecnie O., była zatrudniona u E. S. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą PHU (...) na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 października 2011 r. na czas nieokreślony na stanowisku fizjoterapeuty w pełnym wymiarze czasu pracy (umowa o pracę – akta osobowe, zeznania powódki – k. 115, zeznania pozwanej – k. 116).

E. S. (1) prowadziła działalność gospodarczą w wynajmowanym lokalu przy ul. (...) w W.. Mieściła się tam poradnia, w której konsultowano pacjentów i prowadzono terapie. Oprócz A. O., zatrudnionej w oparciu o umowę o pracę, E. S. (1) współpracowała z kilkoma osobami na podstawie umów cywilnoprawnych. Część lokalu podnajmował jej mąż, który przyjmował tam swoich pacjentów. W 2016 r. E. S. (1) planowała zakończenie prowadzenia działalności gospodarczej, gdyż stała się ona niedochodowa, o czym informowała osoby współpracujące. Proces likwidacji musiał być rozciągnięty w czasie ze względu na okresy wypowiedzenia umów. Ostatecznie decyzja o likwidacji poradni zapadła we wrześniu 2016 r. (zeznania świadków: A. M. – k. 91v-92, A. S. – k. 114-115, E. S. (2) – k. 102v, zeznania powódki – k. 115-116, zeznania pozwanej – k. 116-117).

W piśmie z dnia 28 września 2016 r. E. S. (1) wypowiedziała A. O. umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, upływającego w dniu 31 grudnia 2016 r. Jako przyczynę wskazała likwidację stanowiska pracy. W trakcie okresu wypowiedzenia A. O. wysłała pracodawcy zaświadczenie lekarskie, według którego na dzień 29 listopada 2016 r. była w piątym tygodniu ciąży. E. S. (1) cofnęła wtedy wypowiedzenie umowy o pracę (wypowiedzenie – k. 7, zaświadczenie – k. 8a, zeznania świadka A. M. – k. 91v-k.92, zeznania powódki – k. 115-116, zeznania pozwanej – k. 116-117).

We wrześniu 2016 r. E. S. (1) zakończyła współpracę z fizjoterapeutami P. F. i E. S. (2) (zeznania świadków: P. F. – k. 103v, E. S. (2) – k. 103v).

W dniu 28 października 2016 r. E. S. (1) wypowiedziała umowę najmu lokalu użytkowego położonego przy ul. (...) w W., w którym dotychczas prowadziła działalność gospodarczą, z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 stycznia 2017 r. (wypowiedzenie – k. 49).

W dniu 12 grudnia 2016 r. A. O. stawiła się u pracodawcy, gdzie wręczono jej pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 31 stycznia 2017 r. W treści pisma wskazano, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była likwidacja pracodawcy (zakładu pracy) z dniem 31 stycznia 2017 r. Pracownicy został udzielony urlop wypoczynkowy, a w pozostałym okresie została

ona zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (wypowiedzenie – k. 8, zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy – k. 55, zeznania powódki – k. 115-116).

Z końcem stycznia 2017 r. E. S. (1) zakończyła współpracę z A. M., która zajmowała stanowisko recepcjonistki (zeznania świadka A. M. – k. 91v).

W dniu 31 stycznia 2017 r. doszło do zdania lokalu użytkowego położonego przy ul. (...) i nie został on przez nikogo wynajęty. Jego wyposażenie w większości zostało złożone w garażu E. S. (1), część z nich przejęła jej córka, a niektóre przedmioty zostały sprzedane B. K. (opis stanu technicznego – k. 51-53, zdjęcia – k. 109-113, zeznania świadków: A. M. – k. 91v, B. K. – k. 102v, zeznania pozwanej – k. 116-117).

Działalność gospodarcza prowadzona przez E. S. (1) pod firmą PHU (...) została wykreślona z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej z dniem 31 stycznia 2017 r. W tym samym dniu E. S. (1) wysłała do Urzędu Skarbowego w P. zgłoszenie o zaprzestaniu wykonywania czynności podlegających opodatkowaniu podatkiem od towarów i usług z powodu likwidacji. W dniu 6 lutego 2017 r. nastąpiło wyrejestrowanie jej kasy fiskalnej (zaświadczenie z (...) k. 33, potwierdzenie przyjęcia wniosku – k. 57, zgłoszenie – k. 58, zawiadomienie – k. 59, wniosek – k. 60).

Po zakończeniu prowadzenia działalności gospodarczej E. S. (1) podlegała ubezpieczeniu społecznemu jako osoba współpracująca z mężem prowadząc jego sprawy administracyjne i sporadycznie konsultując z nim stan pacjentów. Dochód uzyskiwała z tytułu współpracy w oparciu o umowę zlecenia w szpitalu w G. jako koordynator ds. rehabilitacji zajmujący się przygotowaniem przetargów, gdzie stawiała się raz w tygodniu (zeznania świadków: A. S. – k. 114-115, B. K. – k. 102v-103, zeznania pozwanej – k. 116-117).

E. S. (1) uzyskała od 1 sierpnia 2017 r. prawo do emerytury, która stała się jej podstawowym źródłem dochodu (decyzja – k. 88-90, zeznania świadka A. S. – k. 114-115, zeznania pozwanej – k. 116-117).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów, które nie budziły wątpliwości co do informacji w nich zawartych, jak i autentyczności, w związku z czym zostały przez Sąd uznane za wiarygodne. Sąd ustalając stan faktyczny oparł się również na zeznaniach świadków i powódki, które zasadniczo były względem siebie spójne i wzajemnie się uzupełniały, stąd w ocenie Sądu stanowiły wiarygodną podstawę do ustalenia stanu faktycznego. Sąd miał przy tym na uwadze, że stan faktyczny w niniejszej sprawie był co do zasady bezsporny, zaś spór skoncentrowany był wokół oceny prawnej.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Stosownie do art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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. Przepis art. 45 k.p. ustanawia powszechną zasadę ochrony trwałości umowy o pracę na czas nieokreślony w tym znaczeniu, że pozwala uznać za zgodne z prawem tylko takie jej wypowiedzenie przez pracodawcę, które może być ocenione jako uzasadnione.

W rozpoznawanej sprawie spór toczył się wokół oceny prawnej działań pozwanej E. S. (1) w zakresie wypowiedzenia powódce umowy o pracę w okresie, w którym jej stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie jako pracownicy w ciąży. Zgodnie bowiem z treścią art. 177 § 1 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Ustanowiona w przepisie art. 177 k.p. ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę obejmuje zatem zakaz składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu w okresie ochronnym,

jak i niedopuszczalność rozwiązania umowy na skutek wypowiedzenia dokonanego przed rozpoczęciem okresu ochronnego. Dokonane przed upływem okresu ochronnego wypowiedzenie umowy o pracę jest niezgodne z prawem.

Zgodnie jednak z art. 177 § 4 k.p. ustanowiona w przepisie ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę zostaje uchylona w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. W rozpoznawanej sprawie sporną okoliczność stanowiła możliwość „likwidacji pracodawcy” w odniesieniu do osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą. Zdaniem powódki w takiej sytuacji w ogóle nie mogło dojść do likwidacji pracodawcy, zatem niezależnie od zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej przez pozwaną, nie mogła ona legalnie wypowiedzieć powódce umowy o pracę. Stanowisko to jest w ocenie Sądu nieuzasadnione.

Kodeks pracy – w szczególności art. 41¹ § 1 k.p. – nie formułuje definicji pojęcia likwidacji pracodawcy. Trudno jest o bezpośrednie odniesienie do osób fizycznych wyrażanego w judykaturze poglądu na temat likwidacji pracodawcy będącego jednostką organizacyjną, rozumianej jako przeprowadzenie we właściwym trybie i przez uprawnione podmioty określonego postępowania, zmierzającego do ustania bytu prawnego tejże jednostki. Trzeba wszak pamiętać, że mające status pracodawców osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, powstają wskutek czynności prawnych, a zatem nie istnieją pierwotnie w systemie prawa. Osoba fizyczna jako podmiot prawa od chwili urodzenia (art. 8 § 1 k.c.), uzyskuje możliwość zatrudnienia pracowników przez nabycie zdolności do czynności prawnych, co wiąże się z uzyskaniem określonego wieku, i nie jest zależne od czynności prawnej (umowy). Obie kategorie pracodawców różni nie tylko sposób ich powstania, ale także ustania. Nie jest bowiem możliwe zlikwidowanie osoby fizycznej występującej w roli pracodawcy w trybie zbliżonym do spółek handlowych, przedsiębiorstw państwowych, spółdzielni itd. Przepisy prawa nie przewidują postępowania likwidacyjnego w odniesieniu do przedsiębiorcy – osoby fizycznej. Jedynym zdarzeniem powodującym ustanie podmiotowości prawnej tej osoby jest jej śmierć. Ze śmiercią pracodawcy Kodeks pracy łączy jednak zasadniczo inny skutek prawny niż z jego likwidacją (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 830/00, OSNP 2003 Nr 15, poz. 355).

Przyjęcie koncepcji, zgodnie z którą przepisy prawa pracy o likwidacji pracodawcy stosują się tylko do osób prawnych oraz innych jednostek organizacyjnych, o których mówi art. 3 k.p., jest – w ocenie Sądu – nieuzasadnione. Taka koncepcja byłaby źródłem nieuzasadnionej dyskryminacji zarówno w obrębie pracodawców, na niekorzyść osób fizycznych zatrudniających pracowników, jak i pracowników. Należy mieć na uwadze, że wszczęcie likwidacji jednostki organizacyjnej jest najczęściej powodowane czynnikami ekonomicznymi, a w każdym razie tym, że brak jest racji bytu dla kontynuowania działalności danej jednostki w jej dotychczasowej postaci, wobec czego odpada cel zatrudniania przez nią pracowników. Podobne powody zwolnień pracowników odnoszą się w praktyce do osób fizycznych będących pracodawcami, co dotyczy szczególnie przedsiębiorców prowadzących indywidualną działalność gospodarczą. Trudno byłoby więc uzasadnić, dlaczego pracodawcy ci mieliby zostać pozbawieni instrumentów „likwidacyjnych”, upraszczających rozwiązanie stosunków pracy w obliczu konieczności zwolnienia całej załogi.

Próbując określić, kiedy zachodzi likwidacja pracodawcy – osoby fizycznej, należy zgodzić się z tezą, według której samo wykreślenie tej osoby z ewidencji działalności gospodarczej nie może być utożsamiane z likwidacją pracodawcy w rozumieniu art. 41¹ k.p. Decyzja ta ma bowiem skutki administracyjnoprawne, a wystarczającą podstawą jej wydania jest zawiadomienie przedsiębiorcy o zaprzestaniu prowadzenia przez niego działalności gospodarczej. Zdaniem Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę, likwidacja pracodawcy – osoby fizycznej ma miejsce w sytuacji zarówno wyrejestrowania działalności w organie ewidencyjnym jak i faktycznego i trwałego zakończenia prowadzonej działalności, które stosownie do okoliczności faktycznych, może przejawiać się rozwiązaniem stosunków pracy ze wszystkimi pracownikami czy wyprzedają przedmiotów służących jej prowadzeniu oraz uzyskaniem innych źródeł utrzymania niż prowadzenie własnego przedsiębiorstwa. Likwidacja jest przy tym pewnym procesem, zwykle rozciągniętym w czasie. Kiedy osoba fizyczna rozwiąże stosunek pracy z ostatnim pracownikiem, przestaje być podmiotem zatrudniającym, a zatem traci status pracodawcy. Likwidacja pracodawcy nie musi zatem polegać na całkowitym zniesieniu jego podmiotowości prawnej, lecz może łączyć się z utratą statusu pracodawcy w rozumieniu kodeksu pracy, przy jednoczesnym zachowaniu podmiotowości w innych stosunkach prawnych.

Za takim rozumieniem pojęcia „likwidacja pracodawcy” w odniesieniu do osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 22 kwietnia 2015 r., II UK 185/14 (Lex nr 1681884) i z dnia 11 maja 2017 r. II UK 213/16 (Lex nr 2312025). Sąd Najwyższy we wskazanych orzeczeniach wyraził również pogląd, iż forma organizacyjna pracodawcy nie stanowi cechy usprawiedliwiającej różnicowanie sytuacji pracownika, gdyż generalnie wybór pracy u konkretnego pracodawcy (zorganizowanego w określonej postaci) ma często charakter przypadkowy, związany z pojawieniem się ogłoszenia o naborze do pracy. W ocenie Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę, poglądy Sądu Najwyższego wskazane w cytowanych powyżej orzeczeniach mają w pełni odniesienie do stanu faktycznego w niniejszej sprawie, mimo iż dotyczyły wykładni pojęcia „likwidacja pracodawcy” dokonanego na gruncie ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. W ocenie Sądu termin „likwidacja pracodawcy” winien być interpretowany jednolicie w celu zapewnienia spójności systemu prawa. Sąd w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę nie doszukał się we wskazanych wyrokach „niezmiernie swobodnej, ewidentnie motywowanej społecznie interpretacji”.

Podsumowując dotychczasowe rozważania wskazać należy, iż w ocenie Sądu dopuszczalna jest likwidacja pracodawcy będącego osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą w rozumieniu art. 41¹ § 1 k.p. Wystąpienie tej okoliczności uchyła szczególną ochronę pracowników przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę. Podkreślić przy tym należy, że gdyby powódka była zatrudniona przez osobę prawną, nie istniałyby żadne przeszkody natury prawnej do rozwiązania z nią umowy o pracę, natomiast przy przyjęciu stanowiska powódki – osoba fizyczna byłaby zmuszona do kontynuowania swojej działalności gospodarczej tylko dlatego, że zatrudnia pracownika szczególnie chronionego, który faktycznie pracy nie świadczy. W realiach niniejszej sprawy istotnym jest, iż pozwana całkowicie zaprzestała prowadzenia działalności gospodarczej i uzyskała status emeryta. Obecnie źródłem dochodów pozwanej jest emerytura i w niewielkim stopniu umowa zlecenia, zatem przywrócenie powódki do pracy wiązałoby się z faktem finansowania świadczeń ze stosunku pracy przez pozwaną ze środków zupełnie niepozostających w związku ze zlikwidowaną działalnością gospodarczą, z której pozwana nie uzyskuje dochodów. Jednocześnie pozwana musiałaby na nowo uruchomić prowadzenie działalności gospodarczej, pomimo zakończenia aktywności zawodowej, z którą związana była działalność gospodarcza i przejścia na emeryturę. Wspomnieć również należy, iż powódka nie została pozbawiona uprawnień związanych z ciążą i macierzyństwem, bowiem mimo rozwiązania stosunku pracy uprawniona była do uzyskania zasiłku chorobowego w okresie ciąży jak i zasiłku macierzyńskiego. Z powyższych względów natury prawnej i celowościowej interpretacja art. 41¹ k.p. prezentowana w toku procesu przez powódkę nie mogła zyskać aprobaty Sądu.

Przechodząc do analizy drugiego zarzutu powódki, dotyczącego fikcyjności przyczyny wypowiedzenia w postaci likwidacji pracodawcy wskazać należy, iż nie znalazł on oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie. Strona pozwana wykazała bowiem, iż faktycznie i trwale zakończyła prowadzenie działalności gospodarczej. Decyzja ta podyktowana była pogarszającą się sytuacją finansową, zmniejszoną liczną pacjentów i zwiększonymi kosztami utrzymania lokalu, co potwierdziła zarówno powódka, pozwana jak i świadkowie A. M., E. S. (2), B. K., P. F. i A. S.. Zachowanie pozwanej wskazuje na to, iż decyzja o zakończeniu prowadzenia działalności gospodarczej była przemyślana i rozłożona w czasie. Pozwana już we wrześniu 2016 r. zakończyła współpracę z pozostałymi terapeutami, nadto wręczyła powódce w dniu 28 września 2016 r. wypowiedzenie umowy o pracę, którego przyczyną była likwidacja stanowiska pracy. W dniu 28 października 2016 r. pozwana wypowiedziała umowę najmu lokalu, służącego do prowadzenia działalności (k. 49). Następnie doszło do zdania lokalu właścicielowi (k. 50-53) i do dnia zamknięcia rozprawy przedmiotowy lokal nie został wynajęty. W styczniu 2017 r. z pracy u pozwanej odeszła recepcjonistka A. M.. Pozwana sprzedała B. K. część sprzętu, zaś resztę przechowywała u siebie w garażu. Nadto fakt zakończenia prowadzenia działalności gospodarczej przez pozwaną znajdował odzwierciedlenie w załączonych przez nią dokumentach. Przede wszystkim stosowna adnotacja znajduje się w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (k. 33, 57), pozwana zawiadomiła o zaprzestaniu prowadzenia działalności także Urząd Skarbowy (k. 58) i wyrejestrowała kasę fiskalną (k. 59). Po zakończeniu prowadzenia działalności gospodarczej pozwana wystąpiła o przyznanie jej emerytury, co nastąpiło od sierpnia 2017 r. (k. 88). Pozwana od lutego 2017 r. bardzo ograniczyła czynności zawodowe. W niewielkim zakresie, tj. raz w tygodniu, świadczyła usługi na rzecz szpitala

w G. jako koordynator ds. rehabilitacji, została również osobą współpracującą z mężem, dla którego sporadycznie zajmowała się konsultacjami pacjentów. W świetle powyższych okoliczności nie ma wątpliwości, iż w stosunku do pozwanej doszło do likwidacji pracodawcy w rozumieniu art. 41¹ § 1 k.p.

Tym samym przyczyna wypowiedzenia wskazana w treści wypowiedzenia okazała się prawdziwa, zaś jej waga uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę powódce. W związku z powyższym Sąd oddalił powództwo w całości, o czym orzeczono w pkt. 1 wyroku.

Powódka przegrała proces w całości, dlatego też stosownie do treści art. 98 i 99 k.p.c. powinna zwrócić pozwanej poniesione koszty procesu, na które składało się wynagrodzenie pełnomocnika będącego radcą prawnym w wysokości 180 zł zgodnie z § 9 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, o czym orzeczono w pkt. 2 wyroku.

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w sentencji.

SSR Anna Bulanda

Zarządzenie: (...).