

Sygn. akt IV P-upr 121/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 07 września 2016 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Barbara Kokoryn
Protokolant:	st. sekr. sądowy Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 07 września 2016 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa B. P.

przeciwko Jednostce Wojskowej nr (...) w W.

o odprawę pieniężną

I. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 7.185,30 (siedem tysięcy sto osiemdziesiąt pięć 30/100) złotych tytułem odprawy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2013r. do dnia zapłaty;

II. oddala wniosek o zasądzenie kosztów procesu,

III. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2.395,10 (dwa tysiące trzysta dziewięćdziesiąt pięć 10/100) złotych.

Sygn. akt IV P-upr 121/16

UZASADNIENIE

B. P.w pozwie skierowanymi przeciwko Jednostce Wojskowej (...)w W.– następcy prawnego (...)(...)w O.– wniosła o zasądzenie na jej rzecz 7185,30 zł tytułem odprawy w związku z likwidacją Składu (...)w M., (...)(...) w O., wskazując, że rozwiązanie z nią umowy o pracę nastąpiło co prawda na zasadzie porozumienia stron, ale przyczyną była likwidacja dotychczasowego zakładu pracy. Powódka wskazała, że w związku z rozwiązaniem z nią stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych należy jej się odprawa w wysokości 7.185,30 wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01.09.2013r. Powódka doprecyzowała roszczenie na rozprawie wskazując na następstwo prawne Jednostki Wojskowej nr (...)w W.po Składzie (...)w M..

W uzasadnieniu wskazała, iż w dniu rozwiązania z nią umowy o pracę wiadomym było, że nastąpi likwidacja składu (...)podlegającego po (...) w O.do dnia 31.12.2011r., zatem jej zatrudnienie nastąpi zgodnie z zasadami ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, pozwany nie zaproponował innej pracy i odmówił wypłaty odprawy.

Pozwany: Jednostka Wojskowa (...) w W. - wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu przyznał, że doszło do likwidacji składu w M. oraz wskazał, że zgodnie z art. 10 ust. 1 z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – pracownikowi przysługuje odprawa, gdy przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie leży po stronie pracownika i jest to wyłączny powód rozwiązania umów o pracę. W przedmiotowej sprawie znajduje się natomiast wniosek powódki o rozwiązanie umów o pracę na mocy porozumienia stron, a zatem powództwo jest bezzasadne.

Sąd ustalił, następujący stan faktyczny:

B. P.zatrudniona była od 01.07.1999r. w (...)M., na stanowisku referenta i bibliotekarki, zajmowała się służbą chemiczną, mundurową i żywnościową oraz w niewielkiej części gospodarką materiałami paliwowymi w ramach (...). Następnie pracowała w Składzie (...), Jednostce (...)w O.i (...)w W.. Skład w M.podlegał pod Regionalną Bazę Logistyczną w W.. (bezsporne)

Rozkazem (...)Dowódcy (...)z dnia 14.04.2011r. w sprawie realizacji zmian organizacyjnych i etatowych w stacjonarnym systemie zabezpieczenia logistycznego Sił Zbrojnych RP – (...)(...)miał za zadanie w terminie do 31 grudnia 2011r. rozformować (...)w O.etatu wojenno-pokojowego (...) (numer jednostki wojskowej (...)) ze Składami: M., O., O., S., E., O.. Szef Inspektoratu (...)ustanowił następcą prawnym dla rozformowanych jednostek organizacyjnych – odpowiednio (...) (JW. (...)) w W.dla (...)w O..

W związku z powyższym od maja 2011r. w (...)(...)faktycznie prowadzone były zwolnienia pracowników. Następnie na podstawie rozkazu Komendanta (...) z dnia 14.05.2013r. dotyczącego likwidacji Składu (...), rozpoczęto likwidację Składu, która zakończyła się w dniu 31.12.2013r.

Znacznej części pracowników zostały wypowiedziane umowy o pracę za wypowiedzeniem w połowie 2013r. a z pozostałą częścią na dzień 31.12.2013r. Z pracownikami rozwiązywano umowy – zarówno w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę, jak i na mocy porozumienia stron – niekiedy poprzedzając je zmniejszeniem wymiaru etatu do ½ w macierzystej jednostce .

Informacje o likwidacji dotychczasowej jednostki przekazano powódce już w połowie roku. W dniu 08.07.2013r. złożyła wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Jednocześnie powódka zwróciła się o zatrudnienie jej w formowanej (...). Podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, gdyż obawiała się, że po likwidacji jej dotychczasowego pracodawcy nie znajdzie zatrudnienia w strukturach wojska, a nie posiada wykształcenia kierunkowego, jedynie ma kwalifikacje i doświadczenie zdobyte przez 27 lat, gdy pracowała w jednostkach wojskowych w M.. Gdyby nie likwidacja Składu (...), nie zdecydowałaby się na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, gdyż zmiana pracodawcy zmusiła ją do dojeżdżania codziennie do O.(ok. 20km).

(rozkaz Komendanta (...) (w tym zakresie bezsporne), dowód: dokumenty k. 9-13, 35-36 w aktach –k. 730/13, przesłuchanie powódki k. 37v-38v, zestawienie –k.33-35, akta osobowe część C – wniosek powódki o rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron k. 96, rozkazyienne-k.100-101)

Powódce- (...) (...)w O.zaproponował pracę po uprzednim złożeniu przez nią podania o zatrudnienie. W efekcie powódka zakończyła stosunek pracy z poprzednim pracodawcą w dniu 31 sierpnia 2013r. i podjęła pracę od dnia 1 września 2013 r. w nowej jednostce. Zajmuje się obecnie wydawaniem paliwa w ramach (...). W dniu złożenia wniosku o rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron powódka wiedziała, że dojdzie do likwidacji Składu w M.w ramach JW. (...)w W.do dnia 31.12.2013r. na mocy wymienionego Rozkazu Komendanta (...)z dnia 14.05.2013r. dotyczącego likwidacji Składu (...). Gdyby nie fakt, że Skład (...)był likwidowany, powódka nie szukałaby pracy w innych jednostkach wojska, ani gdzie indziej. Wszyscy pracownicy Składu (...)z końcem grudnia 2013r. stracili pracę w dotychczasowej jednostce, część pracowników otrzymała wypowiedzenia umów o pracę z okresem wypowiedzenia wpływającym z końcem grudnia 2013r. z powodu likwidacji pracodawcy, część odeszła na zasadzie porozumienia stron. Żadna grupa pracowników nie została przejęta przez nowego pracodawcę na zasadzie art. 23¹ kp. Niektórzy pracownicy, którzy otrzymali wypowiedzenia umowy, zostali następnie od nowego roku zatrudnieni w (...) (...)w O.i

otrzymali odprawę pieniężną w październiku i listopadzie. W treści świadectwa pracy B. P., co do której powódka nie złożyła wniosku o sprostowanie wynikało, że doszło do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 kpc. Powódka nie wiedziała, że aby uzyskać odprawę, może kwestionować wpisaną w świadectwie pracy podstawę rozwiązania umowy o pracę. (dowód: przesłuchanie powódki – k. 37v-38v, świadectwo pracy w aktach osobowych – cz.C –k.103)

Sytuacja finansowa powódki również nie polepszyła się, ale pogorszyła, ma większy zakres obowiązków za mniejsze wynagrodzenie. Jej wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.395,10 zł, a obecnie otrzymuje kwotę 1770zł netto i ponosi koszty dojazdów do O. w kwocie 200zł. (dowód: przesłuchanie powódki –k. 37v-38v, zaświadczenie –k.27)

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu roszczenie powódki zasługuje w całości na uwzględnienie.

Na wstępie należy podkreślić, iż sprawa o zbliżonym stanie faktycznym i prawnym była już przedmiotem rozstrzygnięcia przed tutejszym Sądem Rejonowym i Okręgowym (wyrok w sprawie (...), od którego apelację oddalono w sprawie (...))

Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie w całej rozciągłości podziela wyrażone tam zapatrywania, które należy przytoczyć.

Poza sporem była okoliczność, iż pozwany został następcą prawnym (...)w O., w której zatrudniona była m.in. powódka, albowiem zgodnie z rozkazem (...)Dowódcy (...)z dnia 14.04.2011r. w sprawie realizacji zmian organizacyjnych i etatowych w stacjonarnym systemie zabezpieczenia logistycznego Sił Zbrojnych RP – Dowódca (...)– miał w terminie do 31 grudnia 2011r. rozformować (...)w O.- etatu wojenno-pokojeowego (...) (numer jednostki wojskowej (...)) ze Składami: M., O., O., S., E., O.. Szef Inspektoratu (...)ustanowił następcą prawnym dla rozformowanych jednostek organizacyjnych – odpowiednio(...)w W.dla (...)w O.. Tym samym nastąpiła likwidacja (...) (...)w O..

W ramach JW. (...)w W.już w maju 2013r. została przesądzona kwestia likwidacji Składu w M.do dnia 31.12.2013r. na mocy wymienionego Rozkazu Komendanta (...) z dnia 14.05.2013r. Powódka pozyskała w tym czasie informacje dotyczące likwidacji Składu (...).

Istota sporu, sprowadzała się natomiast do ustalenia - czy likwidacja Składu w M. była wyłączną przyczyną uzasadniającą rozwiązanie z powódką stosunku pracy na mocy porozumienia stron, czy też powódka współprzyczyniła się do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy.

Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego – „przez zawarte w art. 10 ust. 1 nieobowiązującej już ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. 1990 r. Nr 4 poz. 19 ze zm.) sformułowanie, że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy „stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy”, należy rozumieć sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn (zmniejszenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi) - nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. Obok tych przyczyn mogą więc występować inne jeszcze okoliczności wpływające na rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (np. niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych, naruszenie dyscypliny pracy czy długotrwałe usprawiedliwienie nieobecności w pracy), które jednak same w sobie - bez występowania przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 cyt. ustawy - nie doprowadziłyby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 października 1990 r. I PR 319/90). Pozwany nie czynił zarzutów co do wykonywania pracy przez powódkę. Bezsporne zatem było, że jakość wypełniania obowiązków pracowniczych przez nią nie była współprzyczyną rozwiązania umowy o pracę z dniem 31.08.2013r.

Warto też przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 1 października 1999 r. w sprawie o sygn. I PKN 283/99 i wyrok SN z dnia 11.12.2001r. w sprawie o sygn. II UKN 654/00. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego - wystąpienie przez pracownika z inicjatywą rozwiązania stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron – nie oznacza przekreślenia istnienia przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli pracownik był przeświadczony i wynikało to z zachowania pracodawcy, że istnieje potrzeba zmniejszenia stanu zatrudnienia, w tym likwidacji stanowiska jakie zajmuje Sąd wywiódł, iż „fakt dojścia do porozumienia w sprawie rozwiązania stosunku pracy, nawet gdy z inicjatywą występuje pracownik, nie oznacza samo przez się, że dochodzi do przekreślenia występowania przyczyn z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych, czy też, że przyczyny te przestają stanowić „wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy”. Jeżeli pracownik doprowadza do rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia stron, będąc z uzasadnionych powodów przeświadczony (zwłaszcza gdy to przeświadczenie wynika z zachowania się zakładu pracy), że istnieje potrzeba zmniejszenia stanu zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi lub technologicznymi, to (...), uznać należy, że zachodzą podstawy do odpowiedniego zastosowania przepisów (nieobowiązującej już) ustawy z dnia 28 grudnia 1989r. o zwolnieniach grupowych (art. 11), a tym samym i do przyznania przewidzianej w nich odprawy pieniężnej.” (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 marca 1991 r. I PR 457/90)

Bezsporne jest to, iż w związku z likwidacją składu w M.- prowadzone były zwolnienia pracowników. Z tego względu z pracownikami rozwiązywano umowy o pracę zarówno w drodze wypowiedzenia umów przez pracodawcę, jak też na mocy porozumienia stron. Pozwany podnosił, że skoro powódka wystąpiła z wnioskiem o rozwiązanie umów o pracę na mocy porozumienia stron – to odprawa (należna w trybie ustawy o zwolnieniach grupowych) jej się nie należy. Powódka jak inni pracownicy miała też doświadczenia jak wyglądały zwolnienia pracowników przy rozformowywaniu (...) (...)i chciała zabezpieczyć swoją przyszłość najlepiej jak umiała.

Na gruncie nowej ustawy, w myśl art. 8 ust. w związku z art. 10 ust. 1 i art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz.844 z późn.zm.) wynika tak jak przy poprzedniej ustawie, że pracownik nabywa prawo do odprawy, jeżeli pracodawca zgodził się na ofertę pracownika rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron, gdy wskutek zmian organizacyjnych, pracodawca zmierzał do likwidacji miejsca pracy i zmniejszenia zatrudnienia. Wystąpienie przez pracownika z inicjatywą rozwiązania stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron – nie oznacza przekreślenia istnienia przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli pracownik był przeświadczony i wynikało to z zachowania pracodawcy, że istnieje potrzeba zmniejszenia stanu zatrudnienia, w tym likwidacji stanowiska jakie zajmuje (zob. wyrok SN z dnia 11.12.2001r. w sprawie o sygn. II UKN 654/00, aktualny również po zmianie ustawy)

Sąd wywiódł, iż „fakt dojścia do porozumienia w sprawie rozwiązania stosunku pracy, nawet gdy z inicjatywą występuje pracownik, nie oznacza samo przez się, że dochodzi do przekreślenia występowania przyczyn z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o zwolnieniach grupowych, czy też, że przyczyny te przestają stanowić „wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy”. Jeżeli pracownik doprowadza do rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia stron, będąc z uzasadnionych powodów przeświadczony (zwłaszcza, gdy to przeświadczenie wynika z zachowania się zakładu pracy), że istnieje potrzeba zmniejszenia stanu zatrudnienia w związku ze zmianami organizacyjnymi, (...), to (...) uznać należy, że zachodzą podstawy do odpowiedniego zastosowania przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989r. o zwolnieniach grupowych (art. 11 poprzedniej ustawy), a tym samym i do przyznania przewidzianej w nich odprawy pieniężnej.” (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 marca 1991 r. I PR 457/90).

Poza sporem było, że w dniu rozwiązania umowy o pracę z powódką Skład w M. do dnia 31 grudnia 2013r. na mocy wymienionego wyżej Rozkazu zostanie zlikwidowany. Powódka miała zatem świadomość likwidacji i planowanych zwolnień pracowników (co bezspornie nastąpiło kilka miesięcy później). Zatem, po stronie powódki zaistniała konieczność poszukiwania nowego miejsca zatrudnienia.

Nie stoi na przeszkodzie przyznaniu odprawy, treść świadectwa pracy, co do której powódka nie złożyła wniosku o sprostowanie. Powódka nie wiedziała, że aby uzyskać odprawę, mogłaby kwestionować wpisaną w świadectwie pracy podstawę rozwiązania umowy o pracę- art. 30 § 1 pkt 1 kpc, gdyż świadectwo pracy jest oświadczeniem wiedzy, a nie woli. Odprawa przysługuje zaś w przypadku spełnienia przez pracownika przesłanek z cytowanych przepisów.

Pozwany rozwiązał umowy o pracę z wieloma pracownikami. Przyznał, że pracownicy otrzymali odprawy. Powódka nie powinna być traktowana gorzej niż oni.

Jak słusznie wskazał w swoim wywodzie Sąd Rejonowy kwestia podjęcia przez pracowników (w tym powoda) kolejnego zatrudnienia – nie stoi na przeszkodzie aby uznać, że „rozwiązanie stosunku pracy następuje z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, ani też, że brak jest podstaw do uznania, iż stanowią one wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy” (por. wyrok SN z dnia 3.10.1990r. w sprawie o sygn. I PR 277/90)

Jak podnosił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3.10.1990r. „Okoliczność, iż pracownik skutkiem swojej zapobiegliwości znalazł sobie nową pracę, nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że rozwiązanie stosunku pracy następuje z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, ani też że brak jest podstaw do uznania iż stanowią one wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy.”

Sąd Najwyższy wskazał bowiem, że - jeżeli w związku z zamierzonym czy też dokonany już pracownikowi wypowiedzeniem umowy o pracę - znajduje on sobie pracę, to trudno na tej podstawie przyjmować, że jest to jedna z przyczyn rozwiązania stosunku pracy, czy też, że przyczyna leżąca po stronie zakładu pracy („przyczyna zakładowa”) przestaje być wyłącznym powodem rozwiązania stosunku pracy, zwłaszcza gdy następnie dochodzi do zawarcia przez strony porozumienia. Nie jest to bowiem przyczyna rozwiązania stosunku pracy, lecz skutek występowania takiej przyczyny, bo gdyby nie groźba czy perspektywa zwolnienia z pracy z powodki leżących po stronie zakładu pracy, pracownik nie podjąłby w ogóle poszukiwania sobie nowej pracy, bądź też w ogóle, by się na jej podjęcie nie zdecydował. Podobnie należy ocenić także te sytuacje, gdy brak jeszcze konkretnych decyzji zakładu pracy o zwolnieniach grupowych, lecz możliwość takich zwolnień jest wysoce prawdopodobna i pracownicy starają się unikać bezrobocia, zawnazasu starają się znaleźć czy zapewnić sobie nowe miejsce pracy.

Taka sytuacja niewątpliwie miała miejsce w niniejszej sprawie. Powódka wskazała, iż decyzja o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron miała swe źródło wyłączne w decyzji o likwidacji Składu (...). Powódka pragnęła, mimo niedogodności związanych z dojazdami, zapewnić sobie zatrudnienie, bez oczekiwania do końca grudnia 2013r., upatrując swoją szansę w podjęciu pracy w nowo tworzonej jednostce wojskowej. Przyznała także stanowczo, iż gdyby nie rozformowanie macierzystej jednostki, nie byłaby zainteresowana zatrudnieniem u innego podmiotu.

Dla rozstrzygnięcia nie ma przy tym znaczenia, czy powódka jako kandydat na pracownika w takiej sytuacji z własnej inicjatywy wystąpiła z podaniem do potencjalnego nowego pracodawcy o zatrudnienie, czy też zgodziła się na złożoną jej taką propozycję przez ten podmiot.

W tych okolicznościach nie sposób uznać, by powódka jako pracownica likwidowanej jednostki miała współprzyczynić się do rozwiązania łączącego ją dotychczas stosunku pracy.

Istotnym również jest też, że zatrudnienie pracowników w (...)(...)nie wiązało się wcale z polepszeniem ich sytuacji finansowej, tym bardziej, że część początkowo zatrudniona została w oparciu o 1/2 etatu (część pracowników ze sprawy (...), powódka ze spraw (...)), bez gwarancji dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze – co świadczy o tym, że wystąpienie z takimi wnioskami o rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron – było podyktowane chęcią zachowania stabilizacji zawodowej i utrzymaniem ciągłości zatrudnienia. Część też pracowników w nowej jednostce otrzymała propozycje pracy na niższym stanowisku i z niższym wynagrodzeniem (powódka ze sprawy o sygn. akt (...)). Sytuacja finansowa powódki również nie polepszyła się, ale pogorszyła, ma większy zakres obowiązków za mniejsze wynagrodzenie, ponosi koszty dojazdu po 200z ł miesięcznie.

W tych realiach jak wskazał Sąd i mając na uwadze ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego – pozbawione podstaw są twierdzenia strony pozwanej, iż odprawy powódce się nie należą, albowiem to ona wystąpiła do pracodawcy z propozycją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, a rozwiązanie stosunku pracy było podyktowane przede wszystkim możliwością zatrudnienia w (...) (...) Oddziale (...)w O.. Sąd uznał, że powódka nie współprzyczyniła się do rozwiązania stosunku pracy.

Mając na uwadze powyższe Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 7.185,30 zł tytułem odprawy pieniężnej z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2013r. do dnia zapłaty (wysokość i prawidłowość jej wyliczenia nie była kwestionowana przez pozwanego)

Powódka nie podała kwoty jakiej domaga się tytułem kosztów procesu, nie wskazała z czego one wyniknęły, zatem Sąd o kosztach orzekł po myśli art. 98 § 1 kpc , jak w pkt II sentencji wyroku.

SSR Barbara Kokoryn