

## UZASADNIENIE

M. S., pozwem wniesionym w dniu 7 marca 2018r., odwoływał się od dokonanego mu w dniu 13 listopada 2017r. przez pracodawcę S. R. wypowiedzenia umowy o pracę domagając się odszkodowania najpierw w kwocie 39 096 zł, później, po częściowym cofnięciu pozwu, w kwocie 9774 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu przeciwnikowi, nadto zaś kosztów procesu. Powód kwestionował prawdziwość podanej w oświadczeniu pozwanego przyczyny rozwiązania umowy w postaci likwidacji zakładu pracy podnosząc, iż w istocie chodziło o ograniczenie kosztów prowadzonej działalności i pozbycie się pracownika objętego ochroną związkową. (k. 8 – 10, 26, 71 – 75, 89)

Jednocześnie powód wnosił o przywrócenie mu terminu do złożenia wypowiedzenia wskazując, iż dopiero w dniu 28 lutego 2018r., gdy zgłosił się po świadectwo pracy, odkrył, że podana przyczyna nie odpowiada rzeczywistości, bo zakład nadal funkcjonuje, a pracodawca przyjmuje nowe zamówienia. (k. 1 – 4)

Pozwany domagał się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia na jego rzecz od przeciwnika kosztów procesu wskazując, iż jego przedsiębiorstwo podlega faktycznej likwidacji, czemu nie przeczy brak wykreślenia dotyczącego go wpisu z rejestru przedsiębiorców warunkowany jedynie rozciągnięciem procesu likwidacyjnego w czasie. Tym samym wyłączona była ochrona związkowa trwałości stosunku pracy, zresztą o takowej pracodawca nie miał wiedzy aż do 10 stycznia 2018r. Nadto objęcie ochroną ukierunkowane pozostawało na uniemożliwienie pracodawcy zwolnienia pracownika, zastosowanie zatem winien znaleźć art. 8 k.p. Wreszcie pozwany podniósł, iż przeciwnik nie wykazał, by opóźnienie w złożeniu pozwu nie wynikało z jego winy (37 – 39). Pozwany wyraził zgodę na częściowe cofnięcie pozwu i podtrzymał wniosek o koszty w tym zakresie.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny.***

Strony niniejszego procesu pozostawały w stosunku pracy od 1 kwietnia 1998r.

Niesporne, nadto umowa o pracę – k. 1 cz. B akt osobowych powoda (k. 5), świadectwo pracy – k. 2 cz. C akt osobowych powoda (k. 13)

Przedmiotem działalności przedsiębiorstwa pozwanego były przede wszystkim wytwarzanie i naprawa żagli, dodatkowo produkowano inny jeszcze asortyment jachtowy.

Niesporne

W przedsiębiorstwie tym poza powodem zatrudnionych było od lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku jeszcze dwoje pracowników: J. K. i S. D. (1).

Niesporne, nadto świadectwa pracy – k. 43 – 45, 49 – 50

Z uwagi na przypadające na jesień 2018r. spełnienie warunków uprawniających do emerytury S. R. podjął w roku poprzedzającym wskazany decyzję o zakończeniu prowadzenia firmy wraz z przejściem na emeryturę. Nie bez wpływu na tę decyzję pozostawało i to, iż w tym samym roku co pozwany wiek emerytalny osiągał S. D. (1), wiek ten też już przekroczyła J. K..

Dowód: przesłuchanie na rozprawie S. R. (skrócony zapis przesłuchania k. 92 w zw. z k. 89 - 91), zeznania na rozprawie świadków: J. K. (skrócony zapis – k. 91v), S. D. (1) (skrócony zapis – k. 91)

W 2017r. w zakładzie pozwanego toczyły się więc rozmowy co do dalszego bytu przedsiębiorstwa i czasu zakończenia jego funkcjonowania. Ostatecznie jesienią, 2017r. pozwany w rozmowach z pracownikami ustalił, iż S. D. (1) zamierza odejść na emeryturę w lutym/marcu 2018r., a J. K. zgadza się na zakończenie współpracy w podobnym czasie.

Stanowiło to asumpt do decyzji o zakończeniu współpracy z wszystkim pracownikami, w tym powodem z końcem lutego 2018r.

Pozwany planował, iż dopiero po zwolnieniu pracowników zajmie się dalszymi czynnościami likwidacyjnymi, o czym ci ostatni wiedzieli. Wskazywał, że zamknie zakład, jak osiągnie wiek emerytalny w październiku.

M. S., będący jeśli nie czynnym uczestnikiem to przynajmniej świadkiem rozmów, miał wiedzę o planach pozwanego.

Dowód: przesłuchanie na rozprawie S. R. (skrócony zapis przesłuchania k. 92 w zw. z k. 89 - 91), zeznania na rozprawie świadków: J. K. (skrócony zapis – k. 91v), S. D. (1) (skrócony zapis – k. 91)

Efektom podjętej przez pozwanego decyzji o zakończeniu działalności było wręczenie wszystkim pracownikom w listopadzie 2017r. oświadczeń o wypowiedzeniu umów o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem ze skutkiem na dzień 28 lutego 2018r. w związku z likwidacją zakładu pracy.

Dowód: oświadczenia o wypowiedzeniu – k. 1 cz. C akt osobowych powoda (k. 6), k. 41, 46

W przypadku powoda oświadczenie to złożone zostało w dniu 13 listopada 2017r. i zawierało, poza obowiązkiem wykorzystania 10 dni urlopu, inaczej aniżeli w przypadku pozostałych pracowników oświadczenie o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy za wynagrodzeniem.

Dowód: oświadczenia o wypowiedzeniu – k. 1 cz. C akt osobowych powoda (k. 6), k. 41, 46

Krótko po jesiennych rozmowach o likwidacji zakładu, a jeszcze przed dokonaniem powodowi wypowiedzenia, w dniu 31 października 2017r. pozwany otrzymał pismo od (...) Związku Zawodowego (...) (...) (...) w P. o objęciu M. S. – członka tej Komisji na mocy uchwały z dnia 17 marca 2017r. szczególną ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych przez okres kadencji tj. do końca marca 2021r. oraz dodatkowo przez okres odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej niż rok. Do pisma załączono stosowną uchwałę.

Dowód: pismo – k. 17 wraz z uchwałą – k. 18, przesłuchanie na rozprawie S. R. (skrócony zapis przesłuchania k. 92 w zw. z k. 89 - 91)

Jednocześnie osobnym pismem pozwany został poinformowany o objęciu jego przedsiębiorstwa zakresem działalności (...) (...) – 80 w P.. Do pisma załączono zaświadczenie w przedmiocie objęcia zakładu zasięgiem działalności organizacji związkowej.

Niesporne, nadto pismo – k. 19, zaświadczenie – k. 20

Organizacja związkowa nie przedstawiła natomiast wówczas pozwanemu informacji o liczbie jej członków. Pierwsza i ostatnia taka informacja datowana na 10 stycznia 2018r. wpłynęła do pozwanego w styczniu 2018r. i zawierała wskazanie, iż według stanu na koniec IV kwartału 2017r. w zakładzie związek ma 1 członka. Liczba wszystkich członków organizacji nie została wskazana.

Dowód: informacja – k. 53, przesłuchanie na rozprawie S. R. (skrócony zapis przesłuchania k. 92 w zw. z k. 89 - 91)

Dopiero z pisma organizacji związkowej pozwany uzyskał wiedzę o przynależności powoda do związków zawodowych.

Dowód: przesłuchanie na rozprawie S. R. (skrócony zapis przesłuchania k. 92 w zw. z k. 89 - 91)

Przewodniczącą organizacji związkowej, do której przystąpił powód, jest jego żona.

Niesporne

W styczniu 2018r. S. D. (1) poinformował pozwanego, iż chciałby przejść na emeryturę w połowie miesiąca i wniósł o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Pracodawca wyraził zgodę na wniosek pracownika, otrzymał bowiem

deklarację J. K., że może jeszcze pracować i wypełnić brak drugiego zatrudnionego przy niezrealizowanych jeszcze zleceniach. Wobec powyższego zawarł z J. K. porozumienie o cofnięciu wypowiedzenia ustalając, iż umowa ulegnie rozwiązaniu w okresie późniejszym. Pracownica zadeklarowała bowiem Ostatecznie nastąpiło to z końcem czerwca 2015r. na mocy porozumienia zawartego w dniu 15 maja 2018r., przy czym od 21 maja 2018r. pracownica nie świadczyła faktycznie pracy wykorzystując urlop wypoczynkowy.

Dowód: pismo S. D. – k. 42, porozumienia – k. 47, 48, świadectwa pracy – k. 43 – 44, 49 – 50, przesłuchanie na rozprawie S. R. (skrócony zapis przesłuchania k. 92 w zw. z k. 89 - 91), zeznania na rozprawie świadków: J. K. (skrócony zapis – k. 91v), S. D. (1) (skrócony zapis – k. 91)

W okresie wypowiedzenia powód przychodził do zakładu pracy jedynie po wynagrodzenie.

Niesporne, nadto przesłuchanie powoda na rozprawie (zapis skrócony – k. 92 w zw. z k. 89)

Terminy wypłaty wynagrodzenia wskazane ustalone były w oświadczeniu o wypowiedzeniu na 29 grudnia 2017r., 31 stycznia 2018r. i 28 lutego 2018r.

Niesporne, nadto oświadczenie o wypowiedzeniu – k. 1 cz. C akt osobowych powoda (k. 6)

Podczas ostatniej bytności powód usłyszał, jak pracodawca umawia się telefonicznie na wykonanie usługi szycia żagli.

Dowód: przesłuchanie powoda na rozprawie (zapis skrócony – k. 92 w zw. z k. 89)

Po dokonaniu powodowi wypowiedzenia pozwany przyjmował jeszcze nowe zamówienia, kilka na uszycie żagli, a 30 - 40 na ich naprawę. Te ostatnie nie były czasochłonne, realizacja jednego zajmowała od godziny do trzech godzin.

Liczba przyjmowanych do realizacji zleceń była znacznie mniejsza niż zwykle. W związku z wygaszaniem działalności pozwany odmawiał przyjmowania zleceń od wielu zainteresowanych.

Klienci byli od pewnego czasu informowani, że pozwany kończy działalność.

Dowód: przesłuchanie na rozprawie S. R. (skrócony zapis przesłuchania k. 92 w zw. z k. 89 - 91), zeznania na rozprawie świadków: J. K. (skrócony zapis – k. 91v), S. D. (1) (skrócony zapis – k. 91)

W dniu 1 września 2018r. pozwany wystąpił do firmy wynajmującej mu pomieszczenia zakładowe o rozwiązanie umowy najmu. Nie zrobił tego wcześniej z uwagi na posiadaną bazę maszynową, której nie chciał transportować licząc na jej zbycie.

Dowód: pismo – k. 84, przesłuchanie na rozprawie S. R. (skrócony zapis przesłuchania k. 92 w zw. z k. 89 - 91)

W październiku 2018r. S. R. sprzedał 3 maszyny do szycia żagli.

Dowód: faktura VAT – k. 85

Nie były to wszystkie maszyny znajdujące się na stanie zakładu. W okresie prowadzenia działalności było takich maszyn 8, w tym 7 czynnych.

Niesporne

Działalność pozwanego nie została dotychczas formalnie zlikwidowana, choć w rzeczywistości nie jest wykonywana i pozwany nie chce do niej powrócić. Obecnie od 31 października 2018r. działalność pozostaje zawieszona.

Dowód: informacja z CEIDG – k. 83, przesłuchanie na rozprawie S. R. (skrócony zapis przesłuchania k. 92 w zw. z k. 89 - 91)

Pozwany nie zlikwidował jeszcze ostatecznie działalności z uwagi na posiadaną, niezbytą dotychczas bazę maszynową, konieczności zapłacenia kilku należności z nią związanych, okresowej nieobecności żony pomagającej mu przy formalnościach.

Dowód: przesłuchanie na rozprawie S. R. (skrócony zapis przesłuchania k. 92 w zw. z k. 89 - 91)

Jeszcze w okresie świadczenia pracy przez J. K. i S. D. (1) pozwany podejmował próby zbycia posiadanego zaplecza maszynowego.

Dowód: przesłuchanie na rozprawie S. R. (skrócony zapis przesłuchania k. 92 w zw. z k. 89 - 91), zeznania na rozprawie świadków: J. K. (skrócony zapis – k. 91v), S. D. (1) (skrócony zapis – k. 91)

### **Sąd zważył, co następuje.**

Powództwo okazało się nieuzasadnione.

Zgodnie z art. 264 § 1 kodeksu pracy odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę. Jeżeli pracownik – bez swojej winy – nie dokonał w terminie wskazanej czynności, sąd pracy na jego wniosek złożony w terminie 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminowi postanowi przywrócenie uchybionego terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (art. 265 § 1 i 2 k.p.)

Termin przewidziany w art. 264 § 1 k.p. stanowi termin prekluzyjny (zawity) prawa materialnego, wobec czego skutkiem jego uchybienia jest wygaśnięcie uprawnienia do zgłoszenia danego żądania. Jeśli więc pozew zostanie wniesiony po upływie tego terminu, i termin nie zostanie przywrócony, sąd oddala powództwo nie dokonując oceny, czy wypowiedzenie umowy o pracę było zgodne z prawem i uzasadnione (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2011r. II PK 21/11, LEX nr 1103021, z dnia 9 stycznia 2007r. II PK 158/06, LEX nr 948784, z dnia 23 czerwca 2005r. II PK 287/04, Pr.Pracy 206/1/33)

Bezspornym w sprawie było, iż powód uchybił terminowi do wniesienia odwołania od wypowiedzenia. Pozew w tej sprawie złożony został bowiem po upływie niemal czterech miesięcy od dnia dokonania wypowiedzenia.

W ocenie sądu w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego brak jest podstaw do przywrócenia powodowi uchybionego terminu. M. S. wskazał przyczyny warunkujące opóźnienie (brak wiedzy o nieprawdziwej przyczynie rozwiązania umowy) i datę ustania tych przyczyn (28 lutego 2018r.), nie wykazał ich jednak prezentując w tym zakresie wyłącznie dowód z własnych zeznań. Po jego zaś stronie leżało w toku procesu wykazanie (udowodnienie) istnienia okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2011r. II PK 225/10, LEX nr 1162162).

Okoliczności podawane przez powoda są w omawianym zakresie nieprzekonujące. Zarówno bowiem z przesłuchania pozwanego jak i zeznań obojga świadków wynika, iż rozmowy o likwidacji zakładu miały miejsce od dawna, a likwidacja miała nastąpić w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego przez pracodawcę. Przybliżony czas osiągnięcia tego wieku (październik 2018r.) był znany pracownikom, w tym powodowi, co sam przyznał w toku przesłuchania. Świadek S. D. (1) wskazywał wprawdzie, iż pozwany miał zająć się likwidacją firmy po upływie okresów wypowiedzenia, jednocześnie jednak podawał, że w rozmowach o likwidacji była mowa o tym, iż firma przestanie funkcjonować w 2018r. (a nie w pierwszych miesiącach tego roku) i że likwidacja ma związek z wiekiem emerytalnym pracodawcy. Również J. K. wskazywała, iż choć nie było wcześniej precyzowane, kiedy dokładnie nastąpi zamknięcie firmy, to pozwany mówił, że zamknie zakład „jak dojdzie do wieku emerytalnego”. Przyjęcie (omawianie) przez pozwanego zamówienia w lutym 2018r. nie przeczyło zakończeniu przez niego działalności w znanym pracownikom czasie (kilka miesięcy później), nie może być więc uznane za okoliczność zmieniającą w sposób uzasadniony ogląd sytuacji (prawdziwości przyczyny wypowiedzenia) przez powoda.

Powód utrzymywał, iż nie posiadał przed wypowiedzeniem wiedzy o planowanej likwidacji i czasie jej dokonania. Zważywszy na niewielki rozmiar zakładu pracy oraz wieloletnie zatrudnienie tej samej grupy osób zupełnie nieprzekonujące są jednak jego twierdzenia, że rozmowy o likwidacji prowadzone były poza nim, a informacje do niego nie docierały i nie budziły jego zainteresowania. Twierdzenia te pozostają zresztą w sprzeczności z zeznaniami pozostałych przesłuchanych w sprawie osób. Przeciwno daniu powodowi wiary w omawianym zakresie przemawia nadto jego przystąpienie do organizacji związkowej w marcu 2017r., które trudno oceniać inaczej niż jako ukierunkowane na utrzymanie zatrudnienia. Podawane przez powoda przyczyny wstąpienia do związku (dbanie o prawa pracownicze) nie wydają się przekonujące, jeśli uwzględnić, iż przynależność związkowa utrzymywana była przed pracodawcą w tajemnicy aż do jesieni 2017r., przewodniczącą organizacji, do której powód przystąpił, jest jego żona, wreszcie zaś chodzi o organizację zrzeszającą pracowników innej branży niż ta, w której działa pozwany ((...) (...) 80). Okoliczności te przemawiają za przyjęciem, że wobec pojawiających się już na początku 2017r., ale nie skonkretyzowanych jeszcze informacji o zamknięciu zakładu pracy powód, w obawie przed zwolnieniem, podjął kroki w postaci wstąpienia do związku właśnie w celu zapobieżenia utracie pracy. Planowana likwidacja firmy rodziła bowiem ryzyko znacznie wcześniejszej niż ostatecznie miało to miejsce redukcji zatrudnienia, która w pierwszym rzędzie mogła dotknąć właśnie powoda jako nieobjętego ochroną przedemerytalną.

Oczywistym jest, iż likwidacja zakładu to proces rozciągnięty w czasie, a wygaszania produkcji może następować stopniowo. Skoro dla powoda nie było tajemnicą, że pozwany osiągnie wiek emerytalny dopiero jesienią 2018r., a likwidacja zakładu związana jest z tą właśnie okolicznością, to jasnym musiało pozostawać, iż do tego czasu w firmie prowadzone mogą być jeszcze w jakimś zakresie usługi dla klientów, zwłaszcza w sytuacji, gdy pracodawca sam też wykonywać może te usługi (na co wskazała wyraźnie J. K.). Rozmowa o zamówieniu nie mogła w tych warunkach stanowić dostatecznej podstawy do nabrania przez powoda uzasadnionych wątpliwości co do prawdziwości przyczyny wypowiedzenia.

Wskazać tu należy, iż powód uwypuklał fakt rozmowy o zamówieniu, pominął natomiast ograniczoną pracę zakładu wynikającą z mniejszej liczby obecnych na hali. Zważywszy na rozmiar kadry jego uwadze nie mogła ująć nieobecność S. D. (1) przemawiająca za dokonującą się likwidacją.

Brak winy pracownika za opóźnienie we wniesieniu odwołania od wypowiedzenia należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia wykształcenia, posiadanej wiedzy prawniczej i doświadczenia życiowego, nadto zaś z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy (tak Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 9 marca 2011r. II PK 225/10, LEX nr 1162162, z dnia 12 stycznia 2011r. II PK 186/10, LEX nr 786379).

Wiedza posiadana przez powoda w dacie otrzymania wypowiedzenia, w tym co do prawdopodobnej daty zakończenia działalności firmy zbieżnej z osiągnięciem wieku emerytalnego przez pracodawcę dawała mu podstawy do kwestionowania zasadności czy prawidłowości wypowiedzenia.

W tych warunkach powództwo podlegało oddaleniu jako spóźnione.

Nawet jednak uznanie, że do opóźnienia doszło bez winy powoda nie prowadziłyby do uwzględnienia jego żądań.

Powód swoje roszczenia wywodził z art. 45 § 1 k.p. W myśl tego przepisu w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o rozwiązywaniu umów w tym trybie, 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.

Powód w niniejszym postępowaniu kwestionował prawdziwość przyczyny wypowiedzenia.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r. I PKN 370/00, OSNP 2003/3/65). Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej

skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

W realiach sprawy nie sposób uznać wskazanej powodowi przyczyny rozwiązania umowy za nieprawdziwą. Analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego przemawia bowiem za przyjęciem, iż w istocie u podstaw decyzji pozwanego leżała likwidacja firmy. Zwolnienia pracowników miały być pierwszym krokiem tej (rozciągniętej w czasie) likwidacji. Posiadanie przez pozwanego w dacie zamknięcia rozprawy statusu przedsiębiorcy nie przeczy takiemu stanowisku, oczywistym bowiem pozostaje, iż likwidacja także w przypadku niewielkiego przedsiębiorcy nie jest dokonywana z dnia na dzień zwłaszcza, gdy przyczyną zakończenia działalności nie jest brak płynności finansowej, zamówień, klientów. Podjęte już po dokonaniu powodowi wypowiedzenia działania pozwanego w postaci zakończenia współpracy z pozostałymi zatrudnionymi, a dalej sprzedaży części maszyn, czy wypowiedzenia umowy najmu pomieszczeń wskazują na faktyczne wygaszanie działalności. Nie wydaje się prawdopodobnym, by były to działania pozorne, a pozwany chciał dalej funkcjonować na rynku żeglarskim z nową kadrą pracowniczą. Wydaje się, iż sukces w takiej działalności warunkuje praca osób doświadczonych i mających zaufanie w branży żeglarskiej. Podawane przez pozwanego przyczyny zaniechania ostatecznych działań skutkujących utratą statusu przedsiębiorcy (wykreśleniem z CEiDG) w postaci pozostawiania części zobowiązań czy bazy maszynowej wydają się zrozumiałe, a podjęte przez niego dotychczas działania pozwalają na uznanie, iż zakład pracy w istocie już zakończył funkcjonowanie, choć nie zostało to prawnie usankcjonowane.

W ocenie sądu trudno też mówić o niezasadności wypowiedzenia umowy z powodu likwidacji zakładu pracy, gdy ta nie jest ściśle zbieżna czasowo z datą ustania stosunku pracy. Zatrudnianie pracowników związane jest z ponoszeniem określonych kosztów ich pracy oraz koniecznością zapewnienia im narzędzi pracy. Utrzymywanie zatrudnienia do czasu faktycznego zamknięcia firmy praktycznie wyłącza możliwość swobodnego wyzbywania się majątku i wymusza przyjmowanie wciąż nowych zamówień dla wywiązania się ze zobowiązań finansowych wobec zatrudnionych, ponoszenia opłat eksploatacyjnych itp. W niniejszej sprawie pracodawca zobligowany był dodatkowo wypłacić poza wynagrodzeniem odprawy emerytalne, trudno zatem się dziwić, że w okrojonym zakresie przyjmował jeszcze zamówienia po 13 listopada 2017r.

Nie sposób również uznać w realiach tej sprawy, iż nieco oddalona w czasie od daty wypowiedzenia likwidacja zakładu pracy sprzeciwiała się wypowiedzeniu z uwagi na szczególną ochronę trwałości stosunku pracy powoda. Ta bowiem nie występowała.

Zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity Dz.U. 2015.1881 z późn.zm.) w brzmieniu obowiązującym do końca 2018r. pracodawca nie mógł bez zgody zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub inną osobą upoważnioną do reprezentacji tej organizacji wobec pracodawcy z wyjątkiem, gdy dopuszczają to odrębne przepisy. Jednym z takich przepisów jest art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p. wyłączający ochronę przed rozwiązaniem umowy czy wypowiedzeniem w przypadku likwidacji pracodawcy. Art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych na mocy art. 34 ust. 1 tej ustawy miał odpowiednie zastosowanie do związkowych organizacji międzyzakładowych, do których bez wątplenia zalicza się organizacja, do jakiej przynależy powód. Wobec tych regulacji można byłoby rozważać, czy w przypadku osoby objętej szczególną ochroną trwałości stosunku pracy wypowiedzenie nie powinno być uznane za dopuszczalne wyłącznie przy ścisłej zbieżności czasowej ustania zatrudnienia i likwidacji pracodawcy. Rozważania w tym zakresie są jednak w sprawie zbyteczne, bowiem nie zostały spełnione warunki obligujące pracodawcę do uznania, iż powód jest objęty szczególną ochroną trwałości pracy, która to ochrona w przypadku zakładowej organizacji związkowej innej niż reprezentatywna przysługuje jednemu wskazanemu imiennie pracownikowi (art. 32 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych w ówczesnym brzmieniu). W przypadku organizacji międzyzakładowej liczbę objętych ochroną reguluje art. 34<sup>2</sup> wskazanej ustawy.

Uprawnienia zakładowej i międzyzakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji spełniającej określone warunki.

Zgodnie z art. 25<sup>1</sup> ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w brzmieniu obowiązującym do końca 2018r. uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:

- 1) pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo
- 2) funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6 (funkcjonariuszami Policji, Straży Granicznej, Służby Więziennej, strażakami Państwowej Straży Pożarnej, funkcjonariuszami NIK), pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji.

Z treści wskazanego przepisu jednoznacznie wynika, iż istotne dla uznania organizacji związkowej za zakładową w rozumieniu kodeksu pracy ma liczba pracowników (funkcjonariuszy) będących jej członkami. Podkreślenia wymaga, iż liczba ta wcale nie musi być zbieżna z liczbą członków związku, którymi zgodnie z art. 2 ust. 3 i 4 ustawy o związkach zawodowych mogą być także emeryci i renciści czy bezrobotni.

W przypadku organizacji międzyzakładowej liczbę członków wskazanych w art. 25<sup>1</sup> ust. 1 ustawy ustala się z uwzględnieniem członków zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych jej działaniem (art. 34 ust. 2 ustawy).

W myśl art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych w brzmieniu do dnia 31 grudnia 2018r., organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy albo dowódcy jednostki, o której mowa w ust. 1 pkt 2, informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w ust. 1. Zakładowa organizacja związkowa, która nie wypełniła obowiązku informacyjnego ustanowionego w art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy, nie korzysta z uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej do czasu przedstawienia informacji o posiadaniu co najmniej dziesięciu członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę nakładczą albo funkcjonariuszami. Trudno bowiem uznać, by obowiązek ustanowiony w art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych nie pociągał za sobą żadnych sankcji. Czyniłoby to wskazaną regulację zbytęcną i niecelową. Skoro ustawodawca wprowadził obowiązek składania cokuwartalnej informacji, uznał, iż po stronie organizacji związkowych leży regularne wykazywanie wobec pracodawcy, iż mają prawa organizacji zakładowych. Dopiero wywiązanie się z tego obowiązku powoduje konieczność współdziałania z tymi organizacjami. Pogląd taki znajduje oparcie w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2012r. III PZP 7/12, OSNP 2013/9-10/101 i wyroku tego Sądu z dnia 6 października 2011r. III PK 17/11 OSNP 2012/21- 22/257.

Art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych znajduje na mocy art. 34 ust. 1 ustawy zastosowanie także do organizacji międzyzakładowych.

Na dzień dokonywania wypowiedzenia pozwany nie posiadał od organizacji związkowej, do której przynależy powód, żadnej informacji, o jakiej mowa w art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy. Jedyna złożona do akt informacja ze stycznia 2018r. nie czyni zaś zadość wymogom z art. 25<sup>1</sup> ust. 2 w zw. z art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Obejmuje one bowiem wyłącznie informacje o liczbie członków związku – pracowników pozwanego, ale już nie o liczbie wszystkich członków.

Wszystko powyższe przemawiało za oddaleniem powództwa.

W istocie jednak rozstrzygnięcie sądu w tym zakresie pozostawało częściowo błędne. Powinno bowiem dojść do oddalenia ograniczonego powództwa i do częściowego umorzenia postępowania w zakresie w jakim powód cofnął pozew, a pozwany wyraził na to zgodę (art. 355 §1 k.p.c.).

Ten błąd nie ma wpływu na prawidłowość rozstrzygnięcia co do kosztów procesu. Zarówno bowiem w przypadku oddalenia powództwa jak i jego cofnięcia koszty te ponosi powód jako przegrywający sprawę. W niniejszej sprawie koszty procesu obejmowały wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika, a ich wysokość pozostawała tożsama niezależnie od wysokości dochodzonego odszkodowania. Zgodnie bowiem z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U.2018.265) odpowiada ona w stawce minimalnej kwocie 180 zł. Pomimo, iż wskazana regulacja nie wymienia odszkodowania, to znajduje zastosowanie w sprawie z odwołania od wypowiedzenia niezależnie od zgłaszanego żądania. Sąd podziela w pełni utrwalony już w orzecznictwie pogląd w tym zakresie wyrażony choćby w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012r. II PZ 3/12, LEX nr 1168871 (por. także postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2012r. II PZ 12/11, LEX nr 1068035, uchwałę 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011r. I PZP 6/10, OSNP 2011/21- 22/268).

Ustaleń faktycznych w tej sprawie sąd dokonał w oparciu o wszystkie zgromadzone dowody. Autentyczność i rzetelność dokumentów nie nasuwały wątpliwości. Zeznania przesłuchanych w sprawie osób w znacznej mierze pozostawały zbieżne, korespondowały też z dokumentami. Jedynie przesłuchanie powoda uznano w pewnym zakresie (już omówionym) za nie zasługujące na wiarę, co wynikało z jego sprzeczności z pozostałymi dowodami ze źródeł osobowych. Sąd nie miał żadnych podstaw do kwestionowania zeznań świadków. Ci bowiem nie pozostając już pracownikami pozwanego, a zatem nie będąc od niego zależnymi nie mają interesu w kreowaniu swych zeznań w sposób dla niego korzystny. Twierdzenia pozwanego związane z likwidacją działalności są przekonujące i nie pozostają w sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego, częściowo też znajdują poparcie w pozostałych dowodach.

Sygn. akt IX 133/18

## ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)