

IV P 185/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 kwietnia 2019 roku

Sąd Rejonowy w Toruniu, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Andrzej Kurzych

Ławnicy Wiesława Wielandt, Krystyna Mendyka

Protokolant st. sekr. sądowy Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 2 kwietnia 2019 roku w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa **M. F.**

przeciwko (...) **Spółce Akcyjnej w W. pełniącej funkcję zarządcy (...) Spółki Akcyjnej w W.**

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. obciąży Skarb Państwa kosztami sądowymi.

IV P 185/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 8 maja 2018 r. skierowanym przeciwko (...) SA w W. powódka M. F. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z 18 kwietnia 2018 r. oraz o zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania, a także o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że w dniu 19 czerwca 2017 r. zawarła z pozwanym umowę o pracę na czas określony, zaś pismem z dnia 18 kwietnia 2018 r. pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu z powódka umowy o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia. W ocenie powódki, wypowiedzenie umowy o pracę było niezgodne z prawem. Powódka od dnia 29 grudnia 2017 r. przebywa na zwolnieniu lekarskim związanym z ciążą. Oznacza to, że przysługuje jej szczególna ochrona przed rozwiązaniem umowy o pracę. Zaznaczyła, że w stosunku do pozwanego nigdy nie zostało wydane postanowienie o ogłoszeniu upadłości ani nie wszczęto postępowania likwidacyjnego, zaś postępowanie restrukturyzacyjne zostało umorzone. Pracodawca jest także zobowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W odniesieniu do powódki ten tryb postępowania nie został zachowany.

Na rozprawie w dniu 2 kwietnia 2019 r. (k. 134 akt) powódka oświadczyła, że nie domaga się przywrócenia do pracy, lecz odszkodowania w kwocie 15.000 zł.

Pozew został przesłany do (...) SA w W.. W terminie wyznaczonym na złożenie odpowiedzi na pozew (...) SA w W. – zarządca masy sanacyjnej (...) SA w W. złożył „Odpowiedź na zawiadomienie Sądu”. Zarządca wyjaśnił, że pozew został doręczony dłużnikowi, który przekazał go zarządcy. (...) oświadczył, że wnosi o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

Zarządca wskazał, że wobec dłużnika (...) SA w W. toczyło się w Sądzie Rejonowym dla m. st. Warszawy w Warszawie postępowanie restrukturyzacyjne X GRs 5/17, otwarte postanowieniem z dnia 24 kwietnia 2017 r. Postępowanie to zostało umorzone postanowieniem z dnia 29 sierpnia 2017 r. Wniesione zażalenia zostały oddalone postanowieniem Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 4 czerwca 2018 r., XXIII Gz 389/18. Z uwagi na złożenie w ustawowym terminie uproszczonych wniosków upadłościowych, o których mowa w art. 334 ustawy z dnia 15 maja 2015 r. Prawo restrukturyzacyjne (Dz. U. z 2019 r., poz. 243 ze zm.) funkcja zarządcy została przedłużona z uwagi na brzmienie art. 27 ust. 2 Prawa restrukturyzacyjnego aż do dnia prawomocnego rozpoznania uproszczonych wniosków upadłościowych.

Zarządca wyjaśnił, że zgodnie z art. 311 ust. 1 Prawa restrukturyzacyjnego stroną postępowania może być wyłącznie podmiot podstawiony w miejsce dłużnika, który działa we własnym imieniu, ale na rzecz dłużnika. Formalną stroną postępowania jest więc zarządca masy sanacyjnej (...) SA w W., zaś stroną w znaczeniu materialnoprawnym pozostaje (...) SA w W..

Zarządca wskazał następnie, że powódka pismem z 28 grudnia 2017 r. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Od 29 grudnia 2017 r. nie pojawiła się w miejscu pracy. Mimo, że powódka cofnęła to oświadczenie, to jednak później w miejscu pracy się nie pojawiała, choć skierowano do niej informację, że winna bez wezwania ze strony pracodawcy stawić się natychmiastowo w miejscu pracy i odebrać polecenia pracownicze.

W styczniu 2018 r. Zarządca podjął decyzję o natychmiastowym przeprowadzeniu zwolnień grupowych. W tym czasie zlikwidowane były wszystkie punkty handlowe, w oparciu o które (...) SA koncentrowała swoją główną działalność operacyjną. Podczas przeprowadzania zwolnień grupowych, które dotyczyły jednorazowo 206 pracowników, mogło dojść do pominięcia powódki, skoro nie stawiała się ona do pracy.

Zarządca wskazał również, że pismami z dnia 26 i 29 stycznia 2018 r. zawiadomił Powiatowy Urząd Pracy o zamiarze zwolnień grupowych, jak również przeprowadził konsultację z przedstawicielem pracowników – K. B..

Zaznaczył też, że otwarcie postępowania restrukturyzacyjnego jest równoznaczne w skutkach prawnych ogłoszeniem upadłości, co wynika z art. 300 Prawa restrukturyzacyjnego. Wyklucza to szczególną ochronę stosunku pracy powódki. Pracodawca miał zatem prawo do wypowiedzenia umowy o pracę powódce, także w okresie ciąży, czy korzystania ze zwolnienia lekarskiego.

Sąd ustalił, co następuje :

Powódka M. F. podjęła pracę w (...) SA w W. w dniu 20 marca 2017 r. na stanowisku menadżera regionalnego na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Następnie została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony od 20 czerwca 2017 r. do 19 czerwca 2018 r.

Powódka była odpowiedzialna za pracę podległych jej księgarń (początkowo około 20), za towarowanie i wyniki sprzedaży. Powódka wykonywała swe zadania we współpracy z kierownikami księgarń. Praca miała charakter mobilny.

(dowody:

- przesłuchanie powódki – k. 134v. akt,
- umowy o pracę – k. 11-12 akt)

Postanowieniem z dnia 24 kwietnia 2017 r., X GR 10/17 Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie otworzył postępowanie sanacyjne (...) SA w W.. Funkcję zarządcy powierzono P. G.. Kolejnym zarządcą była (...) sp. z o.o., a na mocy postanowienia Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w Warszawie z dnia 9 listopada 2017 r., X GRs 5/17 – (...) restrukturyzacje SA w W..

(dowody:

- postanowienie z 24.04.2017 r. – k. 41 akt,
- postanowienie z 09.11.2017 r. – k. 42 akt)

Postępowaniem z dnia 29 sierpnia 2017 r. postępowanie sanacyjne zostało umorzone. Wniesione na to postanowienie zażalenia zostały oddalone postanowieniem Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 4 czerwca 2018 r., XXIII Gz 389/18. W toku postępowania sanacyjnego złożone zostały uproszczone wnioski upadłościowe, co obligowało Zarządcę do dalszego pełnienia funkcji aż do czasu prawomocnego ich rozpoznania. Postępowanie o ogłoszenie upadłości toczyło się przed Sądem Rejonowym dla m. st. Warszawy w Warszawie pod sygnaturą X GU 1820/16. Wnioski upadłościowe zostały oddalone postanowieniem z dnia 3 sierpnia 2018 r. Do dnia zamknięcia rozprawy, tj. 2 kwietnia 2019 r. postanowienie to nie było prawomocne.

(dowody:

- postanowienie z 04.06.2018 r. – k. 96 akt,
- postanowienie z 03.08.2018 r. – k. 97 akt,
- pismo z 13.11.2018 r. – k. 106 akt,
- pismo z 20.03.2019 r. – k. 131 akt)

Pod koniec 2017 r. zadania powódki koncentrowały się na zamykaniu księgarń. Spółka wypłacała wynagrodzenia, lecz z opóźnieniem. Mimo to, powódce nadal były wyznaczane zadania i była z nich rozliczana.

Pismem z 28 grudnia 2017 r. powódka rozwiązała umowę o pracę z pozwanym na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Jako przyczynę wskazała dopuszczenie się pracodawcą ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegających na nieodprowadzaniu składek ZUS w 2017 r., nieterminowej wypłacie wynagrodzenia za listopad 2017 r., a także nieodprowadzaniu zaliczek na podatek dochodowy w 2017 r. do Urzędu Skarbowego. Tej samej treści oświadczenia złożyli wszyscy menadżerowie regionalni.

Począwszy od dnia 29 grudnia 2017 r. powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby. Wysyłała zwolnienia lekarskie pocztą zwykłą i elektroniczną do (...) SA w restrukturyzacji. Na zwolnieniu lekarskim powódka przebywała aż do dnia porodu, tj. 29 sierpnia 2018 r.

Na początku stycznia (kilka dni przed 12 stycznia 2018 r.) powódka stwierdziła, że jest w ciąży. Podczas wizyty w dniu 12 stycznia 2018 r. lekarz potwierdził ciążę. Wystawił zaświadczenie, w którym wskazał, że powódka jest w 6 tygodniu ciąży.

W skierowanym do (...) SA w restrukturyzacji w W. piśmie z 12 stycznia 2018 r. powódka wskazała, że uchyła się od skutków prawnych oświadczenia z 28 grudnia 2017 r. Wyjaśnił, że w dniu składania oświadczenia działała pod wpływem istotnego błędu, który polegał na tym, że nie była świadoma, iż jest w ciąży. O stanie ciąży dowiedziała się 12 stycznia 2018 r. Gdyby miała wiedzę o ciąży, nie złożyłaby oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Wniosła o dopuszczenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach i stanowisku. Do pisma powódka dołączyła zaświadczenie lekarskie. Pismo wraz z zaświadczeniem przesłała pocztą elektroniczną oraz zwykłą.

Pismem z 17 stycznia 2018 r. powódka przesłała kopie oświadczenia z 12 stycznia 2018 r. Zarządcy.

W dniu 24, 29 i 30 stycznia 2018 r. powódka wysłała elektroniczne zapytania, w jaki sposób została rozstrzygnięta sprawa jej oświadczenia z 12 stycznia 2018 r.

W dniu 31 stycznia 2018 r. pracownik Zarządcy poinformował powódkę e-mailem, że z uwagi na charakter oświadczenia powódki nie jest konieczne wydawanie odrębnej decyzji co do jej zatrudnienia. Wskazał, że powódka powinna stawić się do pracy. Zarządca przekazał kadrom M. prośbę o nawiązanie z powódką kontaktu celem przekazania obowiązków pracowniczych.

(dowody:

- przesłuchanie powódki – k. 134v.-135 akt,
- zwolnienia lekarskie – k. 13-17 akt,
- pismo z 28.12.2017 r. – k. 43 akt,
- zaświadczenie – k. 125v. akt,
- pismo z 12.01.2018 r. – k. 126v. akt,
- pismo z 17.01.2018 r. – k. 125 akt,
- korespondencja elektroniczna – k. 127-128 akt)

Pismem z 26 stycznia 2018 r. Zarządca powiadomił Powiatowy Urząd Pracy w W. o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych wśród pracowników (...) SA w W.. Wskazał, że spółce jest zatrudnionych 206 pracowników. Zwolnienia będą dotyczyć wszystkich pracowników. Ich przyczyną jest pogarszająca się sytuacja ekonomiczna spółki, spadek przychodów oraz brak możliwości zatrudnienia na obecnym poziomie z uwagi na fakt zamknięcia większości lokalizacji handlowych oraz przewidywane zamknięcie wszystkich lokalizacji z dniem 31 stycznia 2018 r., w których jest prowadzona działalność handlowa. Zaznaczono, że zwolnienia grupowe mają nastąpić w terminie od 30 stycznia do 28 lutego 2018 r.

Analogicznej treści zawiadomienie zostało skierowane do przedstawiciela pracowników K. B..

Zarządca skierował również zawiadomienie do Sędziego Komisarza informując, iż zamierza podjąć działania w trybie art. 317 Prawa restrukturyzacyjnego (przed zatwierdzeniem planu restrukturyzacyjnego), których celem jest przywrócenie dłużnikowi zdolności wykonywania zobowiązań. W ramach tych działań Zarządca planuje przeprowadzenie procedury zwolnień grupowych z uwagi na niecelowość dalszego zatrudnienia pracowników. Do pismo dołączono listę 206 pracowników, wśród których nie została wymieniona powódka.

W dniu 29 stycznia 2018 r. Zarządca i przedstawiciel pracowników K. B. zawarli „Porozumienie w zakresie przeprowadzenia zwolnień grupowych w (...) SA w restrukturyzacji”.

Pismem z 29 stycznia 2018 r. Zarządca poinformował Powiatowy Urząd Pracy w W. o wynikach konsultacji z przedstawicielem pracowników oraz zawartym porozumieniu. Ustalono, że zwolnienie grupowe zostaną przeprowadzone w okresie od 30 stycznia 2018 r. do 28 lutego 2018 r. i dotyczyć będą 206 pracowników.

(dowody:

- pisma z 26.01.2018 r. – k. 44-49 akt,
- lista pracowników – k. 50-52 akt,
- pismo z 29.01.2018 r. – k. 53 akt,
- porozumienie z 29.01.2018 r. wraz z protokołem konsultacji – k. 54-56 akt)

Pismem z dnia 18 kwietnia 2018 r. (...) SA w restrukturyzacji w W. wypowiedział powódce umowę o pracę na czas określony zawartą w dniu 20 marca 2017 r. za zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Wskazano, że umowa o pracę rozwiązuje się z dniem 31 maja 2018 r. Przyczyną wypowiedzenia jest likwidacja stanowiska pracy w związku z zakończeniem działalności operacyjnej oraz przeprowadzeniem procedur zwolnień grupowych.

(dowody:

- pismo z 18.04.2018 r. – k. 10 akt)

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie był bezsporny. Został on ustalony na podstawie przesłuchania powódki M. F. oraz dokumentów, których prawdziwości i rzetelności nie kwestionowała żadna ze stron. Nie budziły one też wątpliwości Sądu. Sąd uznał w całości za wiarygodne zeznania powódki. Były one bowiem spójne i zgodne ze zgromadzoną w sprawie dokumentacją.

Na gruncie niniejszej sprawy ujawniało się wiele zagadnień, które wymagały analizy. Zostaną one przedstawione i zbadane w toku dalszych rozważań.

1. Oznaczenie strony pozwanej.

Powódka w pozwie wskazała jako pozwanego (...) SA w W.. Na rozprawie w dniu 2 kwietnia 2019 r. powódka sprecyzowała określenie pozwanego poprzez wskazanie, że pozwaną winna być spółka (...) działająca przez Zarządcę. Takie też stanowisko wynikało z pism procesowych Zarządcy, choć stanowisko to nie było formułowane w sposób zdecydowany.

W ocenie Sądu, pozwany winien być oznaczony stosownie do treści art. 27 ust. 3 Prawa restrukturyzacyjnego w związku z art. 311 ust. 1 tej ustawy.

Zgodnie z art. 311 ust. 1 Prawa restrukturyzacyjnego postępowania sądowe, administracyjne, sądownoadministracyjne i przed sądami polubownymi dotyczące masy sanacyjnej mogą być wszczęte i prowadzone wyłącznie przez zarządcę albo przeciwko niemu. Postępowania te zarządca prowadzi w imieniu własnym na rzecz dłużnika.

W postępowaniu cywilnym zarządca funkcjonuje jako zastępca pośredni. Posiada status strony w znaczeniu procesowym. Z mocy art. 311 ust. 1 Prawa restrukturyzacyjnego dłużnik nie ma uprawnienia do występowania w postępowaniu dotyczącym masy sanacyjnej w tym charakterze, co oznacza, że nie ma legitymacji procesowej. Legitymacja ta, rozumiana jako uprawnienie do wystąpienia w postępowaniu, w którym roszczenie procesowe dotyczy masy sanacyjnej, przysługuje wyłącznie zarządcy. Wynika to z podstawienia procesowego, którego źródłem jest właśnie art. 311 ust. 1 Prawa restrukturyzacyjnego.

Stosownie do art. 27 ust. 1 i 2 Prawa restrukturyzacyjnego zarządca pełni swoją funkcję do dnia zakończenia postępowania restrukturyzacyjnego albo uprawomocnienia się postanowienia o jego umorzeniu. Jeżeli jednak został złożony uproszczony wniosek o ogłoszenie upadłości, zarządca pełni swoją funkcję do dnia ogłoszenia upadłości, albo do dnia uprawomocnienia się postanowienia o oddaleniu uproszczonego wniosku albo jego odrzuceniu, albo umorzeniu postępowania o ogłoszenie upadłości.

Rozwiązanie takie zapewnia nieprzerwane zabezpieczenie majątku dłużnika do momentu otwarcia postępowania upadłościowego i objęcia tego majątku w zarząd przez syndyka.

Taki stan rzeczy zaistniał w niniejszej sprawie. Postępowanie sanacyjne zostało prawomocnie zakończone w dniu 4 czerwca 2018 r. W toku tego postępowania złożone zostały uproszczone wnioski upadłościowe, co obligowało Zarządcę do dalszego pełnienia funkcji aż do czasu prawomocnego ich rozpoznania. Postępowanie o ogłoszenie upadłości toczyło się przed Sądem Rejonowym dla m. st. Warszawy w Warszawie pod sygnaturą X GU 1820/16. Wnioski

upadłościowe zostały oddalone postanowieniem z dnia 3 sierpnia 2018 r., lecz do dnia zamknięcia rozprawy, tj. 2 kwietnia 2019 r. postanowienie to nie było prawomocne. Oznacza to, że postępowanie niniejsze winno być prowadzone przeciwko (...) SA w W. pełniącemu funkcję zarządcy (...) SA w W. i tak też oznaczono pozwanego w wyroku.

2. Brak przeszkód tamujących bieg postępowania.

W ocenie Sądu, w niniejszej sprawie nie występowały przeszkody do dalszego prowadzenia postępowania, w szczególności brak było podstaw do zawieszenia postępowania.

Zgodnie z art. 174 ust. 1 pkt 4 k.p.c. Sąd z urzędu zawiesza postępowania jeżeli postępowanie dotyczy masy upadłości, masy układowej lub masy sanacyjnej i ogłoszono upadłość lub wszczęto wtórne postępowanie upadłościowe albo ustanowiono zarządcę w postępowaniu restrukturyzacyjnym.

Aktualnie postępowanie sądowe nie dotyczy masy upadłości lub masy sanacyjnej. Nie doszło do ogłoszenia upadłości (...) SA., co oznacza brak masy upadłości. W myśl art. 61 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe (Dz.U. z 2019 r., poz. 498) masa upadłości powstaje bowiem z dniem ogłoszenia upadłości. Postępowanie sanacyjne zostało natomiast prawomocnie zakończone. W konsekwencji mienie służące prowadzeniu przedsiębiorstwa oraz mienie należące do dłużnika, które, zgodnie z art. 294 Prawa restrukturyzacyjnego, z dniem informacji o jednostce

otwarcia postępowania sanacyjnego stało się masą sanacyjną, w dacie prawomocnego umorzenia tego postępowania odzyskało swój pierwotny status.

Wprowadzie na mocy art. 27 ust. 2 Prawa restrukturyzacyjnego zarządca ustanowiony w postępowaniu restrukturyzacyjnym nadal pełni swoją funkcję do dnia ogłoszenia upadłości, albo do dnia uprawomocnienia się postanowienia o oddaleniu uproszczonego wniosku albo jego odrzuceniu, albo umorzeniu postępowania o ogłoszenie upadłości, lecz konieczność zawieszania postępowania zależy od występowania dwóch przesłanek: istnienia masy sanacyjnej oraz ustanowienia zarządcy w postępowaniu restrukturyzacyjnym. W dacie zamknięcia rozprawy w niniejszej sprawie rozważać było można tylko, czy spełniona była przesłanka druga, gdyż masa sanacyjna już nie istniała. W tym zakresie również ujawniały się jednak wątpliwości, gdyż na gruncie art. 27 Prawa restrukturyzacyjnego zarządca jedynie pełni swoją funkcję, co nie jest równoznaczne z ustanowieniem zarządcy w postępowaniu restrukturyzacyjnym, jak stanowi art. 174 § 1 pkt 1 k.p.c.

Warto jeszcze zauważyć, że do czasu zgłoszenia przez powódkę roszczenia o odszkodowanie w miejsce roszczenia o przywrócenie do pracy w sprawie w ogóle nie było przesłanek do zawieszenia postępowania. W świetle przeważającego poglądu Sądu Najwyższego ogłoszenie upadłości pracodawcy nie powoduje zawieszenia toczących się przeciwko niemu postępowań o przywrócenie do pracy (wyrok SN z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 211/98, OSNP 1999/14/457; uchwała SN z dnia 5 lipca 2002 r., III PZP 5/02, OSNP 2003/3/58; wyrok SN z dnia 23 lutego 2005 r., II PK 201/04, OSNP 2004/21/333). Pogląd ten niewątpliwie pozostaje aktualny w przypadku otwarcia postępowania sanacyjnego.

3. Istnienie stosunku pracy w dacie wypowiedzenia umowy o pracę.

W pierwszej kolejności zbadać należy, czy stosunek pracy powódki w dacie wypowiedzenia umowy o pracę, a więc w kwietniu 2018 r., istniał. Wątpliwość ta ujawniała się w związku ze złożeniem przez powódkę w dniu 28 grudnia 2017 r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Powódka następnie uchyliła się o skutków prawnych tego oświadczenia pismem z 12 stycznia 2018 r., powołując się na działanie pod wpływem błędu polegającym na złożeniu oświadczenia woli w stanie ciężkości, o której powódka nie wiedziała.

Zgodnie z art. 84 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej

winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej.

W wyroku z dnia 19 marca 2002 r. (I PKN 156/01, OSNP 2004/5/78) Sąd Najwyższy przyjął, że pracownica, która nie wiedząc, że jest w ciąży, złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania umowy o pracę może się uchylić od skutków tego oświadczenia niezależnie od tego, czy błąd został wywołany przez pracodawcę, czy wiedział on o błędzie lub mógł go z łatwością zauważyć. Stanowisko to jest powszechnie akceptowane w dalszym orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 206/02, OSNP 2004/16/278, wyrok z dnia 16 czerwca 2009 r., I PK 17/09, LEX nr 519275).

W wyroku z 23 września 2014 r. (II PK 269/13, LEX nr 1541199) Sąd Najwyższy wskazał pracownica rozwiązująca umowę o pracę za porozumieniem stron może uchylić się od skutków własnego oświadczenia woli. Prawo to nie jest jednak bezwarunkowe. Po pierwsze, zatrudniona powinna pozostawać w błędzie co do okoliczności faktycznych. Stan taki ma miejsce wówczas, gdy zatrudniona w chwili składania oświadczenia woli była w ciąży i nie miała o niej wiedzy. Po drugie, pracownica powinna uchylić się od skutków oświadczenia woli (art. 88 § 2 k.c.). Po trzecie, termin na dokonanie tej czynności jest równoważny terminowi do zgłoszenia gotowości podjęcia pracy po przywróceniu do pracy (czyli 7 dni - argument z art. 48 § 1 k.p.) i jest liczony od chwili wykrycia błędu. Po czwarte, termin na wniesienie odwołania do sądu jest równy 7 dniom i biegnie od dnia niedopuszczenia pracownicy do pracy (analogicznie do sytuacji pracownika, który otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę - art. 264 § 1 k.p.). Po piąte, ocena zachowania wskazanych powyżej terminów musi uwzględniać ich charakter prawny i możliwość przywracania do pracy. Po szóste, uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron wywołuje skutek *ex tunc*. W rezultacie pracownica może dochodzić w zależności od okoliczności konkretnego przypadku ustalenia istnienia stosunku pracy, dopuszczania do pracy, wynagrodzenia za czas gotowości do pracy.

Aprobując tę linię orzecniczą wskazać należy, że w przedmiotowej sprawie wszystkie wymienione w wyroku z 23 września 2014 r., II PK 269/13 warunki zostały spełnione.

Z niekwestionowanego zaświadczenia z 12 stycznia 2018 r. wynikało, że w tym dniu powódka była w 6 tygodniu ciąży, a więc w dacie złożenia oświadczenia woli w trybie art. 55 § 1¹ k.p., tj. w dniu 28 grudnia 2017 r. z pewnością w ciąży już była. Wiarygodne były zapewnienia powódki, iż składając to oświadczenie nie wiedziała, że jest w ciąży. Było to bardzo wczesny etap ciąży, a ponadto podjęcie takiego działania byłoby zupełnie nieracjonalne, gdyż w ten sposób powódka traciła tytuł ubezpieczenia chorobowego, a tym samym prawo do świadczeń związanych z macierzyństwem. Powódka niezwłocznie zgłosiła powrót do pracy, choć nie mogła do niej fizycznie przystąpić z uwagi na niezdolność do pracy. W końcu wskazać należy, iż Zarządca uznał za oświadczenie powódki za skuteczne, skoro następnie dwukrotnie dawał wyraz temu, iż traktuje powódkę jak pracownika mimo złożenia oświadczenia woli z dnia 28 grudnia 2017 r. Wskazać należy na korespondencję elektroniczną z dnia 31 stycznia 2018 r., w której pracownik Zarządcy poinformował powódkę, że z uwagi na charakter oświadczenia powódki nie jest konieczne wydawanie odrębnej decyzji co do jej zatrudnienia. Wskazał również, że powódka powinna stawić się do pracy. Poinformował także, że Zarządca przekazał kadrom M. prośbę o nawiązanie z powódką kontaktu celem przekazania obowiązków pracowniczych.

Oczywistym przejawem wyrażenia zgody na wycofanie przez powódkę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę było dokonane w dniu 18 kwietnia 2018 r. wypowiedzenie umowy o pracę. Złożenie przez Zarządcę tego oświadczenia w odniesieniu do nieistniejącego stosunku pracy byłoby działaniem bezprzedmiotowym, a więc pracodawca zakładał, że stosunek pracy łączący powódkę i (...) SA w W. nadal istnieje.

Podsumowując, oświadczenie powódki z 12 stycznia 2018 r. doprowadziło do reaktywacji stosunku pracy, choć powódka, z powodu niezdolności do pracy, faktycznie pracy nie podjęła. Wskazać także należy, że stosunek pracy istniała w dacie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

4. Wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę umowy o pracę z dnia 20 marca 2017 r.

Pozwany rzeczywiście w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazał, że jego oświadczenie dotyczy umowy z 20 marca 2017 r., a więc umowy o pracę na okres próbny, która wyekspirowała po 3 miesiącach od jej zawarcia.

Z okoliczności tej powódka wywodziła, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest niezgodne z prawem. Zapatrywanie to nie ma żadnej nośności faktycznej i normatywnej, gdyż oczywiste było, że zapisy oświadczenia z 18 kwietnia 2018 r. w części dotyczącej umowy z 20 marca 2017 r. były spowodowane omyłką, a wolą pozwanego było rozwiązanie umowy o pracę z 20 czerwca 2017 r. Pamiętać należy, że każdy proces interpretacji oświadczenia woli musi być oparty na założeniu racjonalnego działania osób dokonujących czynności prawnej. Przyjmuje się zatem, że osoba składająca oświadczenie woli kierowała się rozsądkiem i w racjonalny sposób dożyła do osiągnięcia założonego przez siebie rezultatu. Podmiot dokonujący wykładni powinien też kierować się „życzliwą interpretacją”, której celem jest utrzymanie czynności w mocy. Chodzi o to, by zachowując w polu widzenia założenie o racjonalnym działaniu osoby składającej oświadczenie woli w wypadkach, w których na podstawie innych reguł wykładni nie da się ustalić jednoznacznie sensu złożonego oświadczenia, nadać mu znaczenie zgodne z prawem i zasadami współzycia społecznego (zob. A. Janas, Komentarz do art.65 Kodeksu cywilnego, Lex, teza II.9).

Przyjęcie, iż Zarządca zamierzał rozwiązać umowę o pracę, która już dawno wygasła byłoby całkowicie sprzeczne z podanymi wyżej założeniami. Nie budziło bowiem żadnych wątpliwości, iż zamiarem pozwanego było rozwiązanie aktualnej umowy o pracę, a więc umowy zawartej na czas określony od 20 czerwca 2017 r. do 19 czerwca 2018 r. Dla powódki też to było oczywiste, gdyż inaczej nie kwestionowałyby w drodze powództwa zgodności z prawem tej czynności prawnej, skoro dotyczyłaby ona nieistniejącego stosunku prawnego.

5. Zasadność podanej przyczyny wypowiedzenia.

W oświadczeniu z 18 kwietnia 2018 r. Zarządca podał, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest likwidacja stanowiska pracy w związku z zakończeniem działalności operacyjnej oraz przeprowadzeniem procedur zwolnień grupowych. Powódka zgłaszała zastrzeżenia wobec tak określonej przyczyny, gdyż powołano się w nim na procedurę zwolnień grupowych, którą nie została ona objęta.

W przedmiotowej sprawie badanie zasadności podanej przyczyny wypowiedzenia było zbędne. Powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony. Zgodnie zaś z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Z treści tego przepisu wynika, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony nie ma obowiązku podawania przyczyny wypowiedzenia. Oznacza to, że w rozpoznając odwołanie od wypowiedzenia takiej umowy Sąd nie bada jej *causy*, lecz wyłącznie zgodność tej czynności z prawem (np. z przepisami o ochronie macierzyństwa). Ten schemat ocenny obowiązuje także wtedy, gdy, mimo braku obowiązku ustawowego, pracodawca poda w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony przyczynę dokonania tej czynności prawnej. Reguły te mają w pełni zastosowanie w niniejszej sprawie.

Niezależnie od tych uwag wskazać należy, iż poza sporem było, że przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę, na skutek działań Zarządcy, działalność operacyjna (...) SA w W. została wygaszona oraz że przeprowadzona została procedura zwolnień grupowych. Podana w wypowiedzeniu przyczyna obiektywnie była więc prawdziwa. W wystarczającym stopniu uzasadniała ona również tą czynność, skoro w wyniku tych działań doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki. Powódki zresztą nie próbowała nawet dowodzić, że jest inaczej.

6. Dokonanie wypowiedzenia w okresie ciąży powódki i jej długotrwałej niezdolności do pracy.

Zgodnie z art. 300 Prawa restrukturyzacyjnego otwarcie postępowania sanacyjnego wpływa na stosunki pracy i wywołuje w zakresie praw i obowiązków pracowników i pracodawcy takie same skutki, jak ogłoszenie upadłości, przy czym uprawnienia syndyka wykonuje zarządca.

Pod względem temporalnym wskazany przepis działa od momentu wydania postanowienia o otwarciu postępowania sanacyjnego aż do dnia prawomocnego jego zakończenia. Jak wynika z poczynionych ustaleń faktycznych postępowanie restrukturyzacyjne dotyczące (...) SA w W. rozpoczęło się z dniem 24 kwietnia 2017 r., kiedy Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie ogłosił otwarcie postępowania sanacyjnego, a zakończyło w dniu 4 czerwca 2018 r. W tym dniu Sąd Okręgowy w Warszawie oddalił zażalenia na postanowienie Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w Warszawie z dnia 29 sierpnia 2017 r. o umorzeniu postępowania sanacyjnego. Wypowiedzenie powódce umowy o pracę dokonano w kwietniu 2018 r., a więc w okresie, kiedy działała norma art. 300 Prawa restrukturyzacyjnego.

Oznacza to, że w dacie dokonania tej czynności przez Zarządcę stosunek pracy powódki nie podlegał szczególnej ochronie, czy to wynikającej z długotrwałej nieobecności spowodowanej chorobą, czy to będącej konsekwencją ciąży, w której wówczas powódka się bezspornie znajdowała. Przepisy kodeksu pracy z ogłoszeniem upadłości, a na skutek dyspozycji art. 300 Prawa restrukturyzacyjnego także w związku z otwarciem postępowania sanacyjnego, wiążą m.in. skutek, o którym w art. art. 41¹ § 1 k.p. oraz w art. 177 § 4 k.p.

W myśl pierwszego z wymienionych przepisów w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41, ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Otwarcie postępowania sanacyjnego wyłącza zatem ochronę wynikającą z korzystania z urlopu pracownika, a także utrzymującą się podczas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Drugi zaś stanowi, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W czasie trwania postępowania sanacyjnego ciąża powódki nie stanowiła zatem przeszkody do rozwiązania z powódką umowy o pracę. Zarządca zwolniony był także z obowiązku uzgodnienia z zakładową organizacją związkową terminu rozwiązania umowy o pracę z powódką, gdyż takowa organizacja u pozwanego pracodawcy nie funkcjonowała.

7. Wypowiedzenie powódce umowy o pracę a procedura zwolnień grupowych.

Powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę w kwietniu 2018 r., a więc została one pominięta w procedurze zwolnień grupowych, które odbyły się w okresie od 30 stycznia do 28 lutego 2018 r. Zapewne wynikało to z braku jednoznacznych uzgodnień dotyczących cofnięcia przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 28 grudnia 2017 r.

W tej sytuacji bezprzedmiotowe były zarzuty powódki, iż wypowiedzenie umowy o pracę było wadliwe, gdyż Zarządca dopuścił się uchybień w zakresie przeprowadzenia procedury zwolnień grupowych, o której mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm.; dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych). Nawet gdyby tak było, to nie miało to żadnego znaczenia dla sprawy, skoro powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę prawie dwa miesiące po zakończeniu zaplanowanych zwolnień (z pewnością po upływie 30 dni od daty 28 lutego 2018 r. – zob. art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych). W wyroku z dnia 19 stycznia 2017 r., I PK 40/16, OSNP 2018/3/31 Sąd Najwyższy wskazał, że przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie stosuje się do pracownika, z którym rozwiązano stosunek pracy kilka miesięcy po zwolnieniu wszystkich innych pracowników w trybie art. 1 ust. 1 tej ustawy.

Resumując, dokonane wobec powódki wypowiedzenie umowy o pracę odpowiadało prawu. Nie było dotknięte uchybieniami formalnymi, a także nie naruszało przepisów o szczególnej ochronie stosunku pracy. Powództwo podlegało zatem oddaleniu, o czym orzeczono na podstawie art. 45 § 1 a contrario k.p.

O kosztach należnych Skarbowi Państwa orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w związku z art. 96 ust. 1 pkt 4 a contrario ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2018 r., poz. 300 ze zm.) z uwagi na brak podstaw do obciążenia nimi stron procesowych.