

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2018 r.

**Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Renata Gąsior

SO Agnieszka Stachurska (spr.)

Protokolant: Paulina Filipkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 stycznia 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa T. N.

przeciwko (...) S.A. w restrukturyzacji z siedzibą w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 października 2017 r., sygn. akt VI P 617/16

1. prostuje oczywistą omyłkę pisarską w pkt V. zaskarżonego wyroku w ten sposób, że w miejsce cyfry „I.” wpisuje cyfrę „II.”,
2. oddala apelację,
3. zasądza od pozwanego (...) S.A. w restrukturyzacji z siedzibą w W. na rzecz powódki T. N. kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Agnieszka Stachurska

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa T. N. przeciwko (...) S.A. w restrukturyzacji z siedzibą w W., o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, wyrokiem z dnia 5 października 2017 roku:

I. odmówił odrzucenia pozwu;

II. zasądził od pozwanego (...) S.A. w restrukturyzacji z siedzibą w W. na rzecz powódki T. N. kwotę 15.600 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;

III. zasądził od pozwanego (...) S.A. w restrukturyzacji z siedzibą w W. na rzecz powódki T. N. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazał pobrać od pozwanego (...) S.A. w restrukturyzacji z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 780 zł tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy;

V. wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.200 zł.

Sąd Rejonowy poczynił następujące ustalenia faktyczne:

T. N. była zatrudniona w (...) S.A. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 2001 roku, w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku głównego specjalisty ds. logistyki. Wcześniej, tj. od października 1975 roku do lipca 2000 roku (do czasu ogłoszenia upadłości), powódka także pozostawała w zatrudnieniu w (...), na stanowisku specjalisty ds. logistyki.

Z dniem 13 grudnia 2010 roku powierzone zostało powódce stanowisko starszego specjalisty ds. zakupów. Do jej obowiązków na tym stanowisku należało:

1. realizowanie polityki zakupowej firmy dla powierzonych materiałów i usług zgodnie z obowiązującą Procedurą Zakupów;
2. pozyskiwanie źródeł zaopatrzenia, przeprowadzenie akcji ofertowej, negocjowanie warunków dostaw, wybór i kontraktowanie dostawców;
3. zapewnienie wiarygodnych źródeł dostaw towarów i usług zgodnie z ustalonymi standardami w ramach zaakceptowanego budżetu oraz w określonym czasie;
4. rozeznanie i monitorowanie trendów rynkowych prowadzonych surowców/materiałów/usług w celu optymalizacji kosztów zakupów;
5. poszukiwanie i wdrażanie oszczędności poprzez szukanie alternatywnych dostawców lub materiałów, wykorzystanie nowych rozwiązań, efektywne zarządzanie zasobami;
6. dostarczenie wiarygodnych danych dotyczących prognoz cenowych oraz uczestniczenie w przygotowaniu budżetu;
7. zarządzanie relacjami z dostawcami;
8. ocena dostawców i rozwiązywanie reklamacji;
9. identyfikacja potrzeb zakupowych klienta wewnętrznego i uzgodnienie specyfikacji kupowanych towarów lub zakresu usług;
10. współpraca z klientami wewnętrznymi w firmie;
11. zapewnienie ciągłości i płynności dostaw;
12. dostarczanie informacji oraz raportowanie zgodnie z wymogami;
13. wszelkie inne zadania powierzone przez przełożonego.

Powódka negocjowała poziom cen zamawianych opakowań. Wielokrotnie otrzymywała zniżki i rabaty. Każdorazowo próbowała negocjować niższą cenę opakowań.

Od 1 sierpnia 2014 roku T. N. otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 5.200 zł brutto miesięcznie.

W dniu 26 lipca 2016 roku Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie X Wydział Gospodarczy ds. upadłościowych i restrukturyzacyjnych (sygn. akt X GR 36/16) otworzył postępowanie sanacyjne wobec (...) S.A.

W planie restrukturyzacyjnym zarządca wskazał jako objętego redukcją zatrudnienia pracownika na stanowisku starszego specjalisty do spraw zakupów, którym była powódka. Jako powód rozwiązania umowy o pracę zarządca podał niską efektywność pracy.

Postanowieniem z dnia 25 października 2016 roku Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie X Wydział Gospodarczy dla spraw upadłościowych i restrukturyzacyjnych postanowił zatwierdzić plan restrukturyzacyjny.

Działając w imieniu i na rzecz (...) SA. z siedzibą w W., ustanowionej zarządcą w postępowaniu sanacyjnym (...) SA. w restrukturyzacji z siedzibą w W., wiceprezes zarządu w dniu 28 listopada 2016 roku rozwiązał z powódką umowę o pracę. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano niską efektywność pracy powódki, pozostającą w sprzeczności z realizacją restrukturyzacji spółki. Rozwiązanie umowy było elementem redukcji zatrudnienia zgodnie z planem restrukturyzacyjnym, prawomocnie zatwierdzonym przez sędziego – komisarza.

Od czerwca 2016 roku do końca grudnia 2016 roku powódka, ze względu na stan zdrowia, była zwolniona przez zarząd z obowiązku świadczenia pracy. Wobec tego nie przychodziła do pracy, przebywała w domu. Oświadczenie w przedmiocie rozwiązania z nią umowy o pracę zostało wręczone jej w domu przez dwóch pracowników pozwanej (kadrowa i kierowca z działu administracji), przy czym pracownicy ci nie wyjaśniali przyczyn wypowiedzenia.

Powódka (ur. (...)) osiągnęła wiek emerytalny w momencie ukończenia 61 lat i 3 miesięcy, tj. z dniem 20 października 2017 roku. W dacie otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę (28 listopada 2016 roku) była objęta 4-letnią ochroną przedemerytalną.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dokumentów zgromadzonych w toku postępowania, a także na podstawie zeznań powódki T. N., którym dał wiarę, ponieważ były logiczne i nie budziły wątpliwości co do ich wiarygodności. Ponadto były zgodne z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym w postaci dokumentów.

Zeznania przesłuchanego za stronę pozwaną B. S. Sąd Rejonowy ocenił jako wiarygodne w tej części, w której B. S. zeznał, że powódki nie było w pracy w momencie wręczania jej wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż była zwolniona ze świadczenia pracy. Na wiarę zasługiwały także twierdzenia dotyczące braku wiedzy powódki o restrukturyzacji pozwanej. Pozostałym zaś zeznaniom przesłuchanego za stronę pozwaną Sąd I instancji nie dał wiary, gdyż nie zostały one potwierdzone w ustalonym stanie faktycznym.

W rozważaniach prawnych Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności odniósł się do sformułowanego w odpowiedzi na pozew wniosku o odrzucenie pozwu z uwagi na to, że został on złożony po otwarciu postępowania sanacyjnego, a zgodnie z art. 311 ust. 1 ustawy z dnia 15 maja 2015 roku prawo restrukturyzacyjne (dalej: p.r.), powództwo w takiej sytuacji można wnieść wyłącznie przeciwko zarządcy, a nie spółce. Zdaniem Sądu Rejonowego wskazany wniosek był bezzasadny, ponieważ strona powodowa doprecyzowała w piśmie procesowym z dnia 9 czerwca 2017 roku, że powództwo kieruje wobec (...) S.A. w restrukturyzacji z siedzibą w W.. Z tego względu w punkcie I wyroku Sąd I instancji odmówił odrzucenia pozwu.

Analizując merytorycznie żądanie powódki zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, Sąd Rejonowy podkreślił, że pracodawca, który dokonuje zwolnień pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony z przyczyn organizacyjnych (niedotyczących pracownika) musi prawidłowo wskazać przyczynę takiego wypowiedzenia. Powinna być ona nie tylko prawdziwa, ale także konkretna (prawidłowo sformułowana), tylko bowiem taka spełniać będzie wymagania wynikające z art. 30 § 4 k.p.

Powołując się na poglądy orzecznictwa Sąd Rejonowy podkreślił, że pracodawca w odniesieniu do przyczyny wypowiedzenia wskazanej w pisemnym oświadczeniu powinien nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia. Sąd Rejonowy zaakcentował, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, wskazana jako - „zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych,

zmiany organizacyjne” jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Z powyższego wynika, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia pracy. Kryteria te stanowią konieczny element przyczyny wypowiedzenia, który powinien znaleźć się już w samym pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Późniejsze (już w toku postępowania przed sądem pracy) powołanie tych kryteriów nie może zostać uznane za dopuszczalne uzupełnienie opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia (szczególnie jeśli pracownik powołał się na wcześniejszy brak wiedzy co do tych kryteriów), ale jako wskazywanie dodatkowej przyczyny lub podanie przyczyny zbyt ogólnej, co samo w sobie skutkuje uznaniem za wadliwe (niezgodne z prawem w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpatrywanej sprawy Sąd I instancji podkreślił, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką było wadliwe, albowiem powódka nie została poinformowana o zastosowanym wobec niej kryterium doboru do zwolnienia. W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, jako przyczynę, pozwany wskazał jedynie niską efektywność pracy powódki, co stoi w sprzeczności z realizacją restrukturyzacji w spółce oraz redukcję zatrudnienia zgodnie z planem restrukturyzacyjnym prawomocnie zatwierdzonym przez sędziego komisarza.

Sąd Rejonowy wskazał, że powódka otrzymała oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w czasie pobytu w domu, gdy była zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z uwagi na jej stan zdrowia. O restrukturyzacji pozwanej dowiedziała się dopiero z oświadczenia o wypowiedzeniu umowy. Oświadczenie to wręczyli jej kadrowa i kierowca z działu administracji, zaś pracodawca nie wyjaśnił przyczyny wypowiedzenia związanej z restrukturyzacją. Ponadto powódka nie zgadzała się z przyczyną wskazaną w wypowiedzeniu, a dotyczącą niskiej efektywności pracy, która jest dla niej niezrozumiała.

Sąd Rejonowy podkreślił, że dopiero w toku postępowania sądowego pozwany sprecyzował, że wskazana w wypowiedzeniu niska efektywność pracy powódki polegała na niewłaściwej negocjacji cen zamawianych opakowań.

Zdaniem Sądu Rejonowego przyczyna dotycząca niskiej efektywności pracy jest ogólnikowa i z tych względów niezrozumiała dla pracownika. Powódka wskazała, że negocjując koszty zamawianych opakowań, otrzymywała niższe ceny niż podawano w ofertach i nikt nigdy nie informował jej o nadwyżce zamawianych opakowań. Poza tym była wieloletnim pracownikiem, do którego pracodawca nie miał żadnych zastrzeżeń, a nawet kilkukrotnie awansował ją i przyznawał podwyżki, co świadczy o tym, że była docenianym pracownikiem.

Sąd Rejonowy podniósł, że pozwany podczas rozprawy w dniu 21 września 2017 roku powoływał się na zastosowane kryteria doboru powódki do zwolnienia i przyczyny samego zwolnienia, które miały polegać na nienegocjowaniu cen zamawianych opakowań, doprowadzeniu do ich nadwyżki, czy kupowaniu opakowań po cenach wyższych niż rynkowe. Przez Sąd I instancji zostało to jednak ocenione jako niedopuszczalne uzupełnienie przyczyny wskazanej w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że pracodawca naruszył zasady rozwiązywania z pracownikiem umowy o pracę. Nie podał kryteriów decydujących o doborze pracownika do zwolnienia, a poza tym wskazał przyczynę rozwiązania umowy sformułowaną w sposób ogólnikowy, czym naruszył art. 30 § 4 k.p. Dodatkowo Sąd I instancji podkreślił, że prawomocnie zatwierdzony przez sędziego komisarza plan restrukturyzacyjny nie zwalniał pracodawcy z prawidłowego określenia w wypowiedzeniu umowy przyczyny rozwiązania, tj. wskazania kryteriów decydujących o doborze pracownika, jak i skonkretyzowania ogólnikowego sformułowania niskiej efektywności pracy.

Inną okolicznością, na którą zwrócił uwagę Sąd I instancji było to, że powódka w momencie wręczenia jej oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę była objęta 4-letnią ochroną przedemerytalną, a argumentacja pozwanego związana z możliwością wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę mimo tej ochrony z uwagi na treść art. 300 Prawa restrukturyzacyjnego, nie zasługiwała na aprobatę. Uzasadniając powyższe stanowisko Sąd Rejonowy

wskazał, że zgodnie z treścią 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. Zarządca jako kierownik zakładu pracy dokonuje czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Powołując się na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1994 roku (I PZP 5/94) Sąd Rejonowy podkreślił, że przepisy art. 23 i 24 k.p. stosuje się odpowiednio do syndyka masy upadłości. Tym samym zdaniem Sądu I instancji należy uznać, że syndyk upadłości, prowadząc w dalszym ciągu przedsiębiorstwo upadłego, staje się pracodawcą wobec pracowników zatrudnionych w tym przedsiębiorstwie i przejmuje wszystkie uprawnienia oraz obowiązki pracodawcy, wynikające z Kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracodawców i pracowników. Sąd Rejonowy wskazał, iż zarządca może nawiązywać i rozwiązywać stosunki pracy, co nie oznacza jednak, że przepis ten można traktować rozszerzająco na dokonywanie tych czynności wobec pracowników chronionych przed wypowiedzeniem. Sąd Rejonowy podkreślił, iż art. 41<sup>1</sup> k.p. w sposób wyraźny precyzuje określone warunki uchylenia lub ograniczenia ochrony przez zwolnieniem. Okolicznością taką jest wystąpienie upadłości lub likwidacji pracodawcy, przy czym dla uchylenia regulacji ochronnych proces likwidacji musi być daleko zaawansowany (zakład powinien być w stanie upadłości potwierdzonej orzeczeniem Sądu). Zaistnienie takiej sytuacji powoduje całkowite uchylenie ochrony przysługującej pracownikom, bez względu na jej zakres i charakter. W rozpatrywanej sprawie Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie Wydział X Gospodarczy ds. upadłościowych i restrukturyzacyjnych (sygn. akt X GR 36/16) w dniu 26 lipca 2016 roku otworzył postępowanie sanacyjne wobec (...) S.A., co oznacza, że w momencie wręczenia oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia powódce umowy o pracę pozwana nie była w stanie upadłości likwidacyjnej potwierdzonej orzeczeniem Sądu.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy ocenił roszczenie powódki jako uzasadnione i zasądził na jej rzecz odszkodowanie w kwocie 15.600 zł, tj. w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i 100 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r., poz. 507 ze zm.).

Na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj.: Dz.U. z 2014r., poz. 1025) Sąd I instancji nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 780 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona (15.600 zł x 5% = 780 zł).

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 5 października 2017 roku wraz z uzasadnieniem, k. 114, 128-138 a.s.).

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając skarżonemu rozstrzygnięciu:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:

a. art. 365 § 1 k.p.c. w zw. z art. 315 ust. 1 p.r. poprzez ich niezastosowanie i w konsekwencji uznanie, że sąd pracy nie jest związany wydanym w toku postępowania sanacyjnego prawomocnym postanowieniem sędziogo-komisarza w przedmiocie zatwierdzenia planu restrukturyzacyjnego przewidującego m.in. rozwiązanie stosunku pracy z powódką, a przez to wadliwe przyjęcie, że sędzia - komisarz nie jest uprawniony do tego, by w sposób prawnie wiążący dokonać oceny zasad redukcji zatrudnienia w przedsiębiorstwie sanowanego pracodawcy, w tym zbadać, czy plan restrukturyzacyjny nie narusza słuszych interesów pracowników, co w dalszej kolejności prowadzi do uniemożliwienia zarządcy wykonywania obowiązków określonych w art. 316 w zw. z art. 300 prawa restrukturyzacyjnego;

b. art. 217 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. oraz art. 232 k.p.c. poprzez ich niezastosowanie i w konsekwencji nieprawidłowe oddalenie wniosków o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków wskazanych w odpowiedzi na pozew, tj.: M. M., R. R., P. T., M. S., K. P., co doprowadziło do wadliwego, bo niepełnego, ustalenia stanu faktycznego sprawy, m.in. sposobu świadczenia pracy przez powódkę oraz uzyskania przez pozwanego oszczędności po zwolnieniu powódki w dziale, w którym była zatrudniona, przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy, w tym niskiej efektywności, podczas gdy przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków pomogłoby wykazać, że istniały rzeczywiste podstawy uzasadniające objęcie pozwanej redukcją zatrudnienia w ramach wykonywania przez zarządcę uprzednio zatwierdzonego przez sędziego- komisarza planu restrukturyzacyjnego i w konsekwencji rozwiązanie stosunku pracy łączącego pozwaną i powódkę, przez co zarządca wykonał swój obowiązek ustawowy wskazany w art. 316 prawa restrukturyzacyjnego. Wskazane uchybienie proceduralne doprowadziło także do naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. poprzez odmówienie wiarygodności zeznaniom strony pozwanej w części niezajdującej „potwierdzenia w ustalonym stanie faktycznym”, kiedy stan faktyczny sprawy, o którym zeznawał B. S. (nieefektywność pozwanej, kwestia niewłaściwego negocjowania ceny opakowań, a w konsekwencji wypowiedzenie umowy o pracę w trybie przewidzianym przepisami o postępowaniu sanacyjnym) mógł zostać potwierdzony po przeprowadzeniu dowodu z zeznań ww. świadków;

c. art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. poprzez nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności co do punktu I w przedmiocie odmowy odrzucenia pozwu, podczas gdy rozstrzygnięcie zawarte w tym punkcie wyroku nie podlega wykonaniu, gdyż nie zawiera w sobie orzeczenia w przedmiocie zasądzenia należnego pracownikowi wynagrodzenia;

## 2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a. art. 41<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (dalej: „k.p.”) w zw. z art. 300 p.r. poprzez ich błędną wykładnię polegającą na nieprawidłowym przyjęciu, że art. 41<sup>1</sup> k.p. modyfikujący zasady ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę nie znajduje zastosowania w razie otwarcia wobec pracodawcy postępowania sanacyjnego, a jedynie w przypadku ogłoszenia jego upadłości, podczas gdy z uwagi na zakres normatywny przepisu odsyłającego, zawartego w art. 300 prawa restrukturyzacyjnego, należy przyjąć, że otwarcie wobec pracodawcy postępowania sanacyjnego wywołuje w zakresie praw i obowiązków pracowników i pracodawcy takie same skutki jak ogłoszenie upadłości, a więc pozwala zarządcy, analogicznie jak syndykowi, na skorzystanie z uprawnień wskazanych w art. 41<sup>1</sup> k.p., w tym m.in. na rozwiązanie stosunku pracy pomimo objęcia pracownika tzw. ochroną przedemerytalną, o której mowa w art. 39 k.p.;

b. art. 45 § 1 k.p. in fine w zw. w art. 30 § 4 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na nieprawidłowym przyjęciu, że wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powódką jest zbyt ogólnikowa, podczas gdy powołanie się przez pracodawcę w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na przyczynę rozwiązania stosunku pracy w postaci redukcji zatrudnienia dokonywanej przez zarządcę w wykonaniu planu restrukturyzacyjnego, prawomocnie zatwierdzonego przez sędziego - komisarza, a dodatkowo powołanie się na przyczynę w postaci nieefektywności, jest rzeczywiste, konkretne i przede wszystkim prawnie dopuszczalne, a przez to czyni zadość wymogom, o których mowa w art. 30 § 4 k.p.

Wskazując na powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego (...) S.A. w restrukturyzacji z siedzibą w W. zwrotu kosztów procesu przed sądami I i II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ewentualnie w razie uznania, że Sąd Rejonowy oddalając osobowe wnioski dowodowe zgłoszone przez pozwanego nie rozpoznał istoty sprawy, strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik strony pozwanej uzasadnił szczegółowo sformułowane zarzuty. Podniósł między innymi, że sędzia - komisarz ma prawo twórczo ingerować w treść planu restrukturyzacyjnego. Może zatem wydać zakaz wdrażania niektórych działań przewidzianych w planie restrukturyzacyjnym oraz nakazać realizację innych działań, kierując się celami postępowania sanacyjnego i ochroną słusznym praw wierzycieli oraz osób

trzech niebędących uczestnikami postępowania, a więc np. pracowników. Zarządca jest takimi zakazami i nakazami związany, podobnie jak wszyscy uczestnicy postępowania sądowego. Innymi słowy plan restrukturyzacyjny - o ile zakłada redukcję zatrudnienia jak to miało miejsce w toku postępowania sanacyjnego prowadzonego wobec pozwanej - jeśli został zatwierdzony przez sędziego - komisarza, staje się prawnie wiążącym dokumentem urzędowym, zaś poprzez postanowienie sędziego - komisarza o jego zatwierdzeniu, prawnie wiąże także osoby trzecie i oznacza, że sędzia - komisarz w postępowaniu sanacyjnym spółki w sposób prawnie wiążący dokonał oceny zasad redukcji zatrudnienia, w tym zbadał czy plan restrukturyzacyjny nie narusza słuszných interesów pracowników (osób trzecich). W związku z powyższym kwestionowanie przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powódką wskazanych w zatwierdzonym planie restrukturyzacyjnym jest niedopuszczalne i w konsekwencji skutkuje naruszeniem przez Sąd I instancji art. 365 § 1 k.p.c.

Zdaniem pełnomocnika strony pozwanej Sąd Rejonowy dopuścił się także naruszenia art. 41<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 300 p.r. Powołując się na poglądy doktryny i orzecznictwa autor apelacji wskazał, że z uwagi na zakres normatywny przepisu odsyłającego, zawartego w art. 300 p.r., otwarcie wobec pracodawcy postępowania sanacyjnego wywołuje w zakresie praw i obowiązków pracowników i pracodawcy takie same skutki jak ogłoszenie upadłości. To zaś oznacza, że zarządca – analogicznie jak syndyk – posiada ustawowe zezwolenie na skorzystanie z uprawnień wskazanych w art. 41<sup>1</sup> k.p., w tym m.in. na rozwiązanie stosunku pracy pomimo objęcia pracownika tzw. ochroną przedemerytalną, o której mowa w art. 39 k.p. W świetle powyższego pełnomocnik pozwanej uznał, że powódka pomimo spełnienia wymogów przewidzianych w przepisach kodeksu pracy nie podlegała szczególnej ochronie z uwagi na fakt, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w trybie realizacji środka restrukturyzacyjnego w czasie trwania postępowania sanacyjnego spółki.

Uzasadniając zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. in fine w zw. w art. 30 § 4 k.p. pełnomocnik pozwanego podniósł, że w treści oświadczenia wręzonego powódce, jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę, wskazano niską efektywność pracy „co stoi w sprzeczności z realizacją restrukturyzacji w spółce. Rozwiązanie umowy jest elementem redukcji zatrudnienia zgodnie z planem restrukturyzacyjnym prawomocnie zatwierdzonym przez sędziego – komisarza”. Tak więc, pozwany dopełnił wymogu ustawowego w postaci przytoczenia w treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy. Wynika z niego jasno, że po pierwsze, wobec spółki są prowadzone działania restrukturyzacyjne w oparciu o plan przygotowany przez zarządcę, po drugie, plan ten jest już prawomocnie zatwierdzony przez sędziego - komisarza, a po trzecie, powódka z uwagi na niską efektywność pracy została zakwalifikowana do grona osób objętych redukcją zatrudnienia. Zdaniem pełnomocnika pozwanego, nie można się zgodzić z argumentacją Sądu, jakoby pracodawca naruszył zasady rozwiązywania z pracownikiem umowy o pracę, ponieważ nie przedstawił kryteriów decydujących o doborze pracownika do zwolnienia, a wskazana przyczyna rozwiązania stosunku pracy była zbyt ogólnikowa. Norma prawna zawarta w art. 30 § 4 k.p. nie precyzuje w jaki sposób należy formułować przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy, a jedynie stanowi, że taka przyczyna winna się znajdować w treści oświadczenia. W wypowiedzeniu wręczonym powódce zaznaczono, że prowadzone jest wobec spółki postępowanie restrukturyzacyjne oraz została wydana zgoda sędziego - komisarza na rozwiązanie umowy o pracę w ramach postępowania sanacyjnego. Nadto w wypowiedzeniu powołano się na niską efektywność pracy powódki, która stoi w sprzeczności z realizacją planu restrukturyzacji w spółce. Przyczyna ta powinna być zrozumiała dla powódki, albowiem przełożeni odbywali wielokrotnie z nią rozmowy motywujące w celu zmiany wykonywania przez nią obowiązków, co nie przyniosło spodziewanych rezultatów. Pełnomocnik pozwanej uznał zatem, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były konkretne, rzeczywiste i znajdujące potwierdzenie w planie restrukturyzacyjnym zatwierdzonym przez sędziego - komisarza. Pełnomocnik pozwanej podkreślił również, że nawet gdyby przyjąć, że powódka nie zdawała sobie sprawy z prowadzonego wobec spółki postępowania restrukturyzacyjnego, to z treści oświadczenia mogła taką informację niewątpliwie pozyskać. Co więcej, oświadczenie to zostało jej wręczone do rąk własnych przez pracowników spółki, a więc miała ona sposobność pozyskać informacje w tym zakresie.

Uzasadniając zarzut naruszenia art. 217 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. oraz art. 232 k.p.c. pełnomocnik podkreślił, że celem wniosku o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków powołanych w odpowiedzi na pozew było wykazanie w sposób wszechstronny okoliczności sprawy, w szczególności sposobu świadczenia pracy przez powódkę oraz

uzyskania przez pozwanego oszczędności w dziale, w którym była zatrudniona w okresie po zakończeniu pracy przez powódkę i w konsekwencji uzasadnienie przyczyn wypowiedzenia. Dowód ten pozwoliłby wykazać i udowodnić wszelkie okoliczności sprawy, w tym potwierdzić niską efektywność pracy powódki. Sąd I instancji oddalił jednak wnioski dowodowe i wydał rozstrzygnięcie, opierając się jedynie na materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy oraz na dowodzie z przesłuchania stron. Zdaniem pełnomocnika pozwanej, w sprawie zachodzi szczególna sytuacja, w której Zarządca spółki słuchany jako strona nie był w stanie odnieść się bezpośrednio do oceny pracy powódki, albowiem został wyznaczony w czasie kiedy powódka była zwolniona ze świadczenia pracy na rzecz spółki. Tym bardziej nieuzasadnione było więc pominięcie przez Sąd Rejonowy dowodu z przesłuchania świadków, których zeznania z całą pewnością potwierdziłyby stanowisko pozwanego co do sposobu świadczenia pracy przez powódkę oraz co do motywów wypowiedzenia. Decyzja Sądu Rejonowego w tym zakresie, oddalająca wnioski dowodowe, zdaniem strony pozwanej, stanowiła naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów.

Reasumując pełnomocnik pozwanego wskazał, że ziściły się przesłanki do wypowiedzenia przez pozwaną umowy o pracę. Przyczyna wypowiedzenia w oparciu o zatwierdzony plan restrukturyzacyjny została dostatecznie uzasadniona, a zarządca działał zgodnie z przepisami prawa restrukturyzacyjnego, które pozwalają na zastosowanie art. 41<sup>1</sup> k.p. w toku postępowania sanacyjnego. Sąd pracy jest przy tym związany prawomocnym postanowieniem sędziego - komisarza w przedmiocie zatwierdzenia planu restrukturyzacyjnego, jeśli plan ten przewiduje redukcję zatrudnienia (apelacja pozwanego z dnia 22 listopada 2017 roku, k. 143-166 a.s.).

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji pozwanego oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając swe stanowisko podniósł, że zarzuty sformułowane w apelacji są niezasadne. Podkreślił przede wszystkim, że nie doszło do naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 365 § 1 k.p.c. w zw. z art. 315 ust 1 p.r., bowiem zatwierdzenie planu restrukturyzacyjnego przez sędziego - komisarza nie wpływa bezpośrednio na stosunek pracy między pracownikiem a pracodawcą. Tymczasem zarzut pozwanego prowadzi do błędnego wnioskowania, że zatwierdzenie planu restrukturyzacyjnego de facto zwalnia pozwanego z szeregu jego obowiązków, jakie zgodnie z kodeksem pracy winien wykonywać jako pracodawca. Ponadto pełnomocnik powódki wskazał, że wobec faktu, iż podstawa uwzględnienia powództwa wynikała wprost z okoliczności niekwestionowanych przez strony, co Sąd Rejonowy potwierdził dokonując ich przesłuchania, to dalsze prowadzenie postępowania dowodowego było zbędne. Jako prawidłowe pełnomocnik powódki ocenił stanowisko Sądu I instancji również w zakresie, w jakim Sąd wskazał, że modyfikacja zasady ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę nie znajduje zastosowania w razie otwarcia wobec pracodawcy postępowania sanacyjnego, a jedynie w przypadku ogłoszenia upadłości. W ocenie pełnomocnika powódki nie doszło również do naruszenia art. 45 § 1 k.p. in fine w zw. z art. 30 § 4 k.p., gdyż Sąd Rejonowy słusznie przyjął, że wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powódką jest zbyt ogólnikowa i nie odpowiada wymogom stawianym przez prawo (odpowiedź na apelację z dnia 22 grudnia 2017 roku, k. 174-175v a.s.).

### ***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Apelacja strony pozwanej została oceniona jako niezasadna.

Na wstępie rozważań Sąd Okręgowy wskazuje, że zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia z urzędu bierze jednak pod uwagę nieważność postępowania. Wynikający z ww. przepisu obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji rozumiany jest jako bezwzględny zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice i zarazem jako nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków

(zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2017r., II UZ 15/17). Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, że sformułowanie "w granicach apelacji", wskazane w ww. przepisie oznacza, że sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestając na materiale zebranym



w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008r., III CZP 49/07; wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 9 czerwca 2016r., III AUa 806/15). W świetle powyższego sąd odwoławczy ma więc nie tylko uprawnienie, ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zabranego w sprawie materiału oraz jego własnej oceny (art. 382 k.p.c.), przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006r., I PK 169/05).

Uwzględniając przyjętą i prezentowaną wyżej wykładnię wskazanych przepisów, Sąd Okręgowy, rozpoznając apelację strony pozwanej, rozważył prawidłowość skarżonego rozstrzygnięcia w kontekście podniesionych zarzutów oraz całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Konsekwencją tych rozważań było stwierdzenie, że apelacja nie zawiera zarzutów mogących skutkować zmianą lub uchyleniem wyroku. W sprawie nie zachodziły również tego rodzaju okoliczności, które Sąd Okręgowy powinien był wziąć pod uwagę z urzędu. Wyrok wydany przez Sąd I instancji zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie i nie występują w sprawie przesłanki zaskarżenia mogące ten wyrok wzruszyć.

W pierwszym rzędzie Sąd Okręgowy wskazuje, że podzielił dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne, wobec czego – w myśl poglądów utrwalonych w orzecznictwie - nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 października 1998r., II CKN 923/97; z dnia 12 stycznia 1999r., I PKN 521/98). Zaakcentowania wymaga, że w przeważającym zakresie to, co Sąd I instancji ustalił znalazło potwierdzenie w niekwestionowanych przez strony dokumentach, częściowo nie było przedmiotem sporu, w części zaś znajdowało oparcie w zeznaniach stron, które zostały ocenione przez Sąd Rejonowy prawidłowo, w zgodzie ze wskazaniami z art. 233 § 1 k.p.c. Wprawdzie strona pozwana wskazując na naruszenie ww. przepisu sformułowała w apelacji zarzut odnoszący się do oceny zeznań B. S., Sąd II instancji ocenił jednak, że jest on bezzasadny już choćby dlatego, że B. S. nie posiadał żadnej wiedzy odnośnie sposobu wykonywania pracy przez powódkę, w tym co do efektywności jej pracy z uwagi na to, że nigdy z nią faktycznie nie pracował, a nawet jej nie poznał. W związku z tym nie mógł formułować własnych opinii o jej pracy, a jedynie odwoływać się do informacji pozyskanych od innych osób. Tego rodzaju wiedza nie jest tymczasem wiarygodna. Wprawdzie przepisy procedury cywilnej nie formułują nakazu odrzucania a priori zeznań świadka ze słyszenia (testis ex auditu), a więc relacjonującego bezpośrednio spostrzeżenia innych osób, ale przyjmuje się, że przedmiotem zeznania powinny być, co do zasady osobiste spostrzeżenia świadka, a nie sądy o faktach tworzone w drodze wnioskowania czy wartościowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2012r., V CNP 14/11, Lex nr 1125091). Sąd Okręgowy podziеляjąc takie stanowisko przyjął, nieco inaczej niż Sąd I instancji, ale bez skutku dla samej oceny wiarygodności zeznań B. S., że nawet gdyby zostali przesłuchani w sprawie świadkowie zawnioskowani w odpowiedzi na pozew, to relacja przesłuchanego za stronę pozwaną w części powielającej informacje zasłyszane od innych osób, nie stałaby się wiarygodna. Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w sposób, jaki opisała strona pozwana w apelacji, został więc oceniony jako bezzasadny.

Sąd Okręgowy nie zgodził się również z zarzutami naruszenia prawa procesowego, tj. art. 217 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. oraz art. 232 k.p.c., poprzez ich niezastosowanie i w konsekwencji nieprawidłowe oddalenie wniosku o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków. Zdaniem Sądu II instancji, w razie oceny, że wypowiedzenie umowy o pracę nie spełnia wymogu konkretności i jest zbyt ogólne, sąd rozpoznający odwołanie od wypowiedzenia nie ma obowiązku prowadzenia postępowania na okoliczności i w granicach, jakie mają zmierzać do wykazania zasadności wypowiedzenia. Wynika to z tego, że w razie złożenia odwołania od wypowiedzenia, w pierwszej kolejności ocenie podlega, czy zostały zachowane wymogi formalne, w tym, czy nie doszło do naruszenia art. 30 § 4 k.p., co ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia lub gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000r., I PKN 641/99, OSNP 2001 Nr 20, poz. 618). W razie oceny, że ww. przepis został naruszony nie ma potrzeby badania zasadności wypowiedzenia. Taka ocena materialna zasadności wypowiedzenia dokonywana na gruncie art. 45 § 1 k.p. jest czym innym niż ocena naruszenia wspomnianego art. 30 § 4 k.p., co zostało zaakcentowane w wyroku Sądu

Najwyższego z dnia 19 października 2017r. (II PK 292/16). Może być ona dokonywana wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że pracodawca podał przyczynę wypowiedzenia, która jest dostatecznie zrozumiała i konkretna. W rozpatrywanej sprawie Sąd I instancji uwzględnił powództwo powołując się na przepis art. 30 § 4 k.p., co powoduje brak konieczności dokonywania oceny w odniesieniu do treści art. 45 k.p. Świadkowie, których zawnioskowała strona pozwana, zostali tymczasem zgłoszeni w związku z uznawaną przez pozwanego za konieczną oceną zasadności wypowiedzenia. W odpowiedzi na pozew pozwany wskazał, że M. M., R. R., P. T., M. S. i K. P. mieliby złożyć zeznania na okoliczności sposobu świadczenia pracy przez powódkę, uzyskania oszczędności po zwolnieniu powódki z obowiązku świadczenia pracy w dziale, w którym była zatrudniona oraz przyczyn wypowiedzenia, w tym niskiej efektywności pracy. Z powodów wskazanych, przeprowadzenie dowodu z zeznań ww. świadków w sytuacji, gdy przyczyna wypowiedzenia została oceniona jako niekonkretna, niezrozumiała dla pracownika i tym samym nie spełniająca wymogu z art. 30 § 4 k.p., było bezprzedmiotowe. Sąd Rejonowy oddalając wniosek o przesłuchanie M. M., R. R., P. T., M. S. i K. P. nie naruszył więc art. 217 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. oraz art. 232 k.p.c.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie doszło również do naruszenia art. 365 § 1 k.p.c. w zw. z art. 315 ust. 1 prawa restrukturyzacyjnego. Zaakcentowania wymaga, że Sąd I instancji nie kwestionował uprawnień sędziego - komisarza wynikających z drugiego z wymienionych przepisów. Przepis ten stanowi, że sędzia - komisarz wydaje postanowienie w przedmiocie zatwierdzenia planu restrukturyzacyjnego po uzyskaniu opinii rady wierzycieli (ust. 1). Sędzia - komisarz może wydać zakaz wdrażania niektórych działań przewidzianych w planie restrukturyzacyjnym oraz nakazać realizację innych działań, kierując się celami postępowania sanacyjnego i ochroną słuszych praw wierzycieli oraz osób trzecich niebędących uczestnikami postępowania (ust. 2).

Brzmienie zacytowanego przepisu prawa restrukturyzacyjnego nie powoduje sugerowanego przez stronę pozwaną związania sądu pracy postanowieniem sędziego – komisarza zatwierdzającym plan restrukturyzacji. Zgodzić się trzeba z poglądem doktryny, że zatwierdzenie planu restrukturyzacyjnego nie oznacza a priori legalności działania zarządcy w oparciu o postanowienia zatwierdzonego planu. Legalność tych czynności podlega każdorazowo ocenie z punktu widzenia norm prawnych (tak Rafał Adamus, Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz; Wydawnictwo C.H. Beck, komentarz do [art. 315 p.r.](#)). Dodatkowo analizując treść powołanego przez autora apelacji art. 365 § 1 k.p.c. wskazać należy, że wymieniony przepis nie określa wprost granic mocy wiążącej. W orzecznictwie sięga się w tym zakresie do art. 366 k.p.c., regulującego granice powagi rzeczy osądzonej, co znajduje uzasadnienie w założeniu, że powaga rzeczy osądzonej i moc wiążąca są dwoma aspektami tej samej instytucji, jaką jest prawomocność materialna orzeczenia. Jednym z aspektów prawomocności materialnej jest moc wiążąca, której istota polega na tym, że sąd obowiązany jest przyjąć, iż konkretna kwestia, objęta mocą wiążącą, kształtuje się tak, jak orzeczono o niej w prawomocnym orzeczeniu (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011r., [III CSK 161/10](#), niepubl., z dnia 24 stycznia 2017r., [V CSK 164/16](#), niepubl., i z dnia 26 maja 2017r., [I CSK 464/16](#), niepubl.). Skutek ten następuje w określonych granicach przedmiotowych i podmiotowych. Granice przedmiotowe określa przedmiot rozstrzygnięcia i jego podstawa faktyczna, natomiast granice podmiotowe obejmują tożsamość obydwu stron procesu, a więc powoda i pozwanego, a także ich następców prawnych. W razie natomiast, gdy nie zachodzi tożsamość podmiotowa, to rozstrzygnięcie określonego zagadnienia prawnego w jednej sprawie, nie wyłącza dopuszczalności badania i oceny w innej sprawie. Oznacza to, że osoby, które nie były stronami i których nie obejmuje rozszerzona prawomocność materialna wcześniejszego orzeczenia, nie są pozbawione możliwości realizowania swego prawa we własnej sprawie, także wtedy, gdy łączy się to z kwestionowaniem oceny, wyrażonej w innej sprawie, w zakresie przesłanek orzekania. Wiąże się to z koniecznością zapewnienia stronie prawa do sądu umożliwiającego właściwą ochronę jej praw (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2013r., sygn. akt [I CSK 727/12](#), LEX nr 1523363).

W rozpatrywanej sprawie wskazywane przez stronę pozwaną postanowienie sędziego – komisarza zapadło w postępowaniu sanacyjnym (...) spółki akcyjnej w W., w którym przedmiotem rozstrzygnięcia ani bezpośrednio, ani pośrednio nie była kwestia zgodności z prawem i zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Ponadto, powódka nie była stroną postępowania sanacyjnego, w trakcie którego zapadło wspomniane orzeczenie. W związku z tym, uwzględniając interpretację art. 365 k.p.c. w powiązaniu z art. 366 k.p.c. nie można było przyjąć, by istniało związanie sądu rozpoznającego odwołanie powódki od wypowiedzenia postanowieniem sędziego

– komisarza w taki sposób, by sąd rozpatrujący odwołanie nie mógł, wskutek związania, samodzielnie ocenić zgodności z prawem i zasadności wypowiedzenia. Stanowisko strony pozwanej w tym zakresie jest całkowicie chybione, w konsekwencji Sąd I instancji nie naruszył art. 365 § 1 k.p.c. w zw. z art. 315 ust. 1 p.r. Dodać należy, że w postępowaniu pierwszoinstancyjnym nie było negowane, podważane przez Sąd Rejonowy, że został przygotowany plan restrukturyzacyjny, że w ramach tego planu przewidziano redukcję zatrudnienia oraz, że sędzia – komisarz zatwierdził plan restrukturyzacyjny. Istotne dla Sądu Rejonowego było jednak coś innego, a mianowicie to, że pracodawca wypowiadając umowę o pracę naruszył przepisy kodeksu pracy, co nie było i nie mogło być przedmiotem badania przez sędziego – komisarza. W odniesieniu do stosunków pracy, które zostaną rozwiązane, stosowne uprawnienia kontrolne przewiduje kodeks pracy, powierzając je sądom pracy, zaś w przypadku innych działań podejmowanych w ramach planu restrukturyzacyjnego, zastosowanie mieć będą inne, adekwatne przepisy. Zaaprobowanie poglądu strony pozwanej, że następuje związanie sądu poprzez fakt zatwierdzenia planu restrukturyzacyjnego przez sędziego – komisarza powodowałoby daleko idące, nieuprawnione i nie znajdujące oparcia w przepisach konsekwencje sprowadzające się w uproszczeniu do tego, że wszystko, co wynikałoby z zatwierdzonego planu restrukturyzacyjnego byłoby wiążące, a w efekcie nie mogłoby podlegać badaniu przez inne uprawnione organy. Sąd II instancji z przyczyn, które zostały przedstawione, takiego poglądu nie aprobuje, oceniając tym samym, że stanowisko apelującego odnośnie analizowanego zarzutu jest całkowicie bezzasadne.

Jedynym zarzutem strony pozwanej, jaki w rozpatrywanej sprawie Sąd Okręgowy podzielił, ale bez konsekwencji w zakresie skuteczności apelacji, był ten, który odnosił się do naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 41<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 300 p.r., poprzez ich błędną wykładnię polegającą na nieprawidłowym przyjęciu, że art. 41<sup>1</sup> k.p. modyfikujący zasady ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę nie znajduje zastosowania w razie otwarcia wobec pracodawcy postępowania sanacyjnego, a jedynie w przypadku ogłoszenia jego upadłości.

Przypomnieć należy, że zgodnie z art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Ochrona pracowników przed wypowiedzeniem zostaje jednak wyłączona w razie ogłoszenia upadłości pracodawcy lub likwidacji zakładu pracy. We wspomnianym art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p. wyraźnie wskazano, że 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. Z kolei zgodnie z art. 300 p.r. 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.

Analiza wskazanych przepisów prowadzi do wniosku, że w razie otwarcia postępowania sanacyjnego wobec pracodawcy nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41 k.p., ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Pracodawca w postępowaniu sanacyjnym może zatem wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, także jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku (tak: P. Filipiak, Komentarz do art. 300 (w:) Prawo restrukturyzacyjne- Komentarz, P. Filipiak (red.), A. Hrycaj (red.), LEX, P. Zimmerman, Komentarz do art. 300 p.r. (w:) Prawo upadłościowe. Prawo restrukturyzacyjne. Komentarz, Legalis, A. Malmuk – Cieplak, Komentarz do art. 300 (w:) Prawo restrukturyzacyjne- Komentarz, Torbus Andrzej (red.), Witosz Aleksander Jerzy (red.), Witosz Antoni (red.), LEX). Rację ma więc skarżący, że powódka, pomimo spełnienia wymogów przewidzianych w przepisach kodeksu pracy, nie podlegała szczególnej ochronie z uwagi na fakt, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w trybie realizacji środka restrukturyzacyjnego w czasie trwania postępowania sanacyjnego spółki. Nieprawidłowe uznanie przez Sąd I instancji, że powódka była objęta przewidzianą w art. 39 k.p. ochroną przed wypowiedzeniem nie miało jednak istotnego znaczenia i nie mogło prowadzić do wydania orzeczenia zmieniającego, zgodnie z wnioskiem pełnomocnika pozwanego. Wynika to z tego, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką zawierało istotne uchybienia w zakresie wskazania przyczyny wypowiedzenia i to one stanowiły wystarczającą podstawę do uwzględnienia powództwa przez Sąd I instancji.

Strona pozwana nie godząc się ze wspomnianymi uchybieniami, stwierdzonymi przez Sąd Rejonowy, sformułowała w apelacji zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. w zw. w art. 30 § 4 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na nieprawidłowym przyjęciu, że wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powódką jest zbyt ogólnikowa. Odnosząc się do wskazanego zarzutu Sąd Okręgowy zważył, że w świetle 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 kolei zgodnie z dyspozycją 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.

W przepisach Kodeksu pracy istnieje wyraźna dystynkcja pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., a zasadnością (prawdziwością, rzeczywistością) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. Jak zostało już wcześniej wspomniane, pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia w wypowiedzeniu umowy o pracę, gdy albo nie wskazuje jej w ogóle, albo gdy wskazana przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000r., I PKN 641/99). W tym temacie zwraca uwagę dotychczasowy dorobek orzecznictwa i doktryny, z którego jednoznacznie wynika, że określony w art. 30 § 4 k.p. obowiązek podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę należy rozumieć jako nakaz podania przyczyny wystarczająco skonkretyzowanej, choć sposób, w jaki ta konkretyzacja jest dokonywana, nie jest wyraźnie narzucony. Z oświadczenia pracodawcy musi wynikać bez żadnych wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia zdaniem pracodawcy rozwiązanie umowy. Innymi słowy, to pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę ma być więc zrozumiała dla pracownika, a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 marca 2010r., I PK 175/09, LEX nr 585689; z dnia 19 lipca 2012r., II PK 312/11, OSNP 2013, nr 15-16, poz. 171; z dnia 12 lipca 2012r., II PK 305/11, MPP 2012, nr 10, s. 536-540). Warto w związku z tym zwrócić uwagę na to, że wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia stanowi oświadczenie wiedzy, a nie oświadczenie woli. W efekcie nie podlega wykładni według zasad określonych w art. 65 § 1 k.c. (oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje), a kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2005r., I PK 178/04, LEX nr 375699). Powszechnie przyjmuje się, że podanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie może ograniczać się do powtórzenia zwrotów ustawowych lub przytoczenia zwrotów nadmiernie ogólnikowych. W rezultacie podanie w piśmie o wypowiedzeniu zarzutu choćby "niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków" nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998, nr 14, poz. 98; z dnia 21 listopada 2006r., II PK 41/06, LEX nr 9506254). Z drugiej jednak strony, wymóg wskazania konkretnej przyczyny nie oznacza konieczności szczegółowego opisu faktów i zdarzeń, które stały się podstawą decyzji pracodawcy, a stopień konkretności powinien być adekwatny do rodzaju wykonywanej pracy przez pracownika i zajmowanego przez niego stanowiska (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 stycznia 2010r., I PK 168/09, MPP 2010, nr 10, s. 542; z dnia 15 kwietnia 2004r., I PK 445/03, LEX nr 646329). Gdy chodzi o wyjaśnienie, na czym ma polegać wymóg podania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, to istotna jest wypowiedź Sądu Najwyższego sformułowana w jednej z tez wyroku z dnia 11 stycznia 2011r. (I PK 152/10), w której zostało wskazane, że wymóg podania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg ten może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. Znajduje to swoje potwierdzenie również w innych rozstrzygnięciach Sądu Najwyższego. Przykładowo w wyroku z dnia 14 września 1998r. (I PKN 315/98) przyjęto, że konkretność przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie należy oceniać z

uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Nie można jednak uważać, że został spełniony wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia, gdy według oceny pracodawcy pomimo niewskazania tej przyczyny była ona pracownikowi znana. Wynika to z tego, że warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny nie może zatem zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta - mimo że nie została wskazana - była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999r., I PKN 670/98). Istotne jest również i to, że ocena tego, czy podana pracownikowi przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest wystarczająco konkretna powinna być dokonywana w odniesieniu do chwili dokonania czynności prawnej. Jak się przyjmuje, już z samego oświadczenia pracodawcy musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008r., I PK 177/07, LEX nr 448827). W rezultacie pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny po wniesieniu przez pracownika powództwa do sądu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 423/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 789). Wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu przyczyny wyznaczają również granice sporu toczącego się przed sądem pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 434/98, OSNP 1999, nr 21, poz. 688; z dnia 19 lutego 1999r., I PKN 571/98, OSNP 2000, nr 7, poz. 266 oraz z dnia 2 października 2012r., II PK 60/12, LEX nr 1243025). Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010r., II PK 306/09, LEX nr 602696).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpatrywanej sprawy Sąd II instancji podzielił stanowisko Sądu Rejonowego co do tego, że pozwany nie sprostął wyrażonemu w art. 30 § 4 k.p. obowiązkowi dostatecznego skonkretyzowania przyczyn rozwiązania z powódką stosunku pracy. W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazał: „niską efektywność pracy powódki, pozostającą w sprzeczności z realizacją restrukturyzacji spółki. Rozwiązanie umowy było elementem redukcji zatrudnienia zgodnie z planem restrukturyzacyjnym, prawomocnie zatwierdzonym przez sędziego — komisarza”. Sąd Rejonowy analizując wskazany zapis zasadnie przyjął, że nie jest on dostatecznie jasny, ale ogólny i nieprecyzyjny. Sąd II instancji porządkując i w pewnym zakresie modyfikując wywody Sądu Rejonowego, wskazuje, że jak wynika z zacytowanego zapisu, przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę była niska efektywność jej pracy. O niskiej efektywności pracy jako powodzie zakończenia stosunku pracy ze starszym specjalistą do spraw zakupów wspomina zresztą i plan restrukturyzacyjny zatwierdzony przez sędziego — komisarza. Wobec tego, zdaniem Sądu II instancji, to właśnie niska efektywność pracy stanowi podaną powódce do wiadomości przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Drugie zacytowane zdanie stanowi natomiast doprecyzowane czy wyjaśnienie powódce, że wypowiedzenie jej umowy stanowi element redukcji zatrudnienia, która jednak nie jest w wypowiedzeniu skonstruowana w taki sposób, by w przekonaniu pracownika stanowiła powód zakończenia stosunku pracy. Potwierdzeniem tego jest zaprezentowany przez powódkę w pozwie oraz w zeznaniach sposób odbioru treści wypowiedzenia. Powódka wyraźnie wskazywała od początku procesu, że jako przyczynę zakończenia stosunku pracy uważała niską efektywność pracy, której nie rozumiała. Sąd II instancji, tak jak powódka, a nieco inaczej niż Sąd I instancji, również przyjął, że powodem rozwiązania umowy o pracę była ta właśnie przyczyna. Nie sprowadzała się ona w istocie do redukcji zatrudnienia, bo z materiału dowodowego nie wynika, by nastąpiła likwidacja stanowiska pracy powódki. W planie restrukturyzacyjnym w stosunku do pracowników, których stanowiska pozwany planował zlikwidować, jako powód zakończenia stosunku pracy, wyraźnie wskazano właśnie likwidację stanowiska pracy. W przypadku powódki tak nie było, zresztą jej zadania, z uwagi na fakt dalszego prowadzenia działalności przez pozwanego, nadal były realizowane, być może w innej formule, czy przez kogoś innego. Z planu restrukturyzacyjnego czy z wypowiedzenia nie wynika jednak, by redukcja zatrudnienia to był powód zwolnienia T. N.. Tą przyczyną była niska efektywność pracy, co potwierdził w zeznaniach przesłuchany za stronę pozwaną B. S.. Analizując w dalszej kolejności, czy przyczyna ta jest wystarczająco skonkretyzowana i zrozumiała dla pracownika, Sąd Okręgowy podzielił w tym względzie stanowisko Sądu I instancji. Dodatkowo, pogłębiając argumentację Sądu Rejonowego, należy wskazać, że niska efektywność pracy podobnie jak niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, to

przyczyny ogólne. Ta, która została podana powódce, w żaden sposób nie precyzuje, na czym miałyby polegać niespełnienie oczekiwań pracodawcy przez pracownika w procesie pracy, na czym w istocie miałyby polegać nieefektywne świadczenie pracy. Poza tym pojęcie nieefektywnego wykonywania pracy, odpowiednio od zadań, które realizuje pracownik, może dotyczyć, w zależności od okoliczności, różnych sytuacji, może odnosić się do różnych oczekiwań pracodawcy, a tym samym może być w różny sposób interpretowane. Mała efektywność czy nieefektywność może oznaczać zbyt małą ilość wytworzonych produktów w przypadku pracownika produkcyjnego, zbyt długi czas wykonywania określonego zadania, zbyt mało zrealizowanych zadań, czy ich niewłaściwe wykonanie – w zależności od punktu widzenia, potrzeb i oceny pracodawcy oraz tego, jakie oczekiwania ten pracodawca stawia pracownikowi. Pracownik, który otrzyma wypowiedzenie ze wskazaniem na niską efektywność pracy, nie może jednak domyslać się o co w istocie chodziło pracodawcy, jak postrzega jego efektywność i co uznaje za nieefektywność. Podkreślić w tym miejscu należy, że w przypadku pracowników, którym pracodawca wyznacza plany, czy narzuca jakieś normy do zrealizowania, zrozumienie przez pracownika zarzutu niskiej efektywności pracy może wydawać się łatwiejsze. W przypadku powódki natomiast jest to o tyle utrudnione, że powódka takich norm, ilości, wyników sprzedaży – z racji stanowiska, które zajmowała – nie mogła mieć narzuconych, wyznaczonych przez pracodawcę. Wobec tego tym bardziej ta przyczyna wypowiedzenia, do której odwołał się pozwany, nie była dla niej jasna i zrozumiała. Pozwany dopiero w procesie sądowym starał się tłumaczyć, że w pojęciu nieefektywności powódki mieściło się m.in. to, że powódka zamawiała zbyt duże ilości opakowań, po zbyt wysokich cenach czy bez przeprowadzenia negocjacji. Takie działanie pozwanego musi być jednak ocenione jako niedopuszczalne, ponieważ jak wynika z przywołanego wcześniej orzecznictwa, już z samego oświadczenia pracodawcy musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Z uwagi na fakt, że w rozpatrywanej sprawie tego zabrakło, Sąd II instancji podzielił stanowisko Sądu Rejonowego odnośnie naruszenia art. 30 § 4 k.p., a tym samym zarzut strony pozwanej dotyczący naruszenia tego przepisu w związku z art. 45 § 1 k.p., ocenił jako chybiony.

Uzupełniając zaprezentowane wywody Sąd Okręgowy wskazuje, że gdyby przyjąć, jak zrobił to Sąd Rejonowy, że powodem zwolnienia powódki była redukcja zatrudnienia czy restrukturyzacja zatrudnienia, to jako uzasadnione należałoby ocenić stanowisko Sądu I instancji o konieczności wskazania kryteriów doboru do zwolnienia, co wynika z orzecznictwa przywołanego w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Pozwany stawiając zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. nie przedstawił argumentacji, która obaliłaby słuszność argumentacji Sądu Rejonowego odnośnie ww. kwestii. Ustosunkowując się natomiast do kwestii niezrozumienia przez powódkę przyczyny rozwiązania umowy o pracę, pozwany wskazał, że z treści wypowiedzenia powódka mogła się zorientować o przyczynach decyzji pracodawcy, a ponadto mogła od pracowników wręczających wypowiedzenie pozyskać interesujące ją informacje. Odnosząc się do tego Sąd II instancji podkreśla, że powódka nie rozumiała przyczyny wypowiedzenia, przy czym chodzi głównie o ten zapis oświadczenia z dnia 28 listopada 2016 roku, który dotyczył niskiej efektywności pracy. To, że w przeszłości przełożeni – jak sugeruje pozwany – rozmawiali z nią na temat jej pracy, nie oznacza, że po ponad pięciu miesiącach nieświadczenia pracy powódka mogła wiedzieć i łączyć te rozmowy – nawet jeśli założyć, że się odbyły – z faktem rozwiązania umowy o pracę i z ogólną przyczyną w postaci niskiej efektywności pracy. Jeśli chodzi zaś o proces restrukturyzacyjny, do którego odwołuje się wypowiedzenie, to z okoliczności ustalonych w sprawie wynika, że powódka oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę otrzymała w czasie pobytu w domu, gdy była zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z uwagi na stan zdrowia. O restrukturyzacji spółki dowiedziała się zatem dopiero z oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, które wręczyli jej pracownicy spółki. Zaakcentowania wymaga, iż nikt nie wyjaśnił powódce przyczyny wypowiedzenia związanej z restrukturyzacją spółki. Przy czym z całą stanowczością należy podkreślić, że to na pracodawcy ciążył obowiązek poinformowania powódki o przyczynach wypowiedzenia. Wobec tego chybiony jest zarzut apelacji, że informację o prowadzonym wobec spółki postępowaniu restrukturyzacyjnym, powódka mogła pozyskać z treści oświadczenia, względnie dopytać w tym zakresie pracowników, którzy wręczyli jej wypowiedzenie.

Mając na uwadze powołaną argumentację, Sąd Okręgowy ocenił, że zaskarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego jest prawidłowe. Podniesione w apelacji zarzuty w przeważającym zakresie nie były zasadne i nie mogły skutkować ani

uchyleniem zaskarżonego orzeczenia, ani jego zmianą. W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację strony pozwanej.

O kosztach zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 3 wyroku, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., zasądzając od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 zł, której wysokość została ustalona na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. 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. z 2015 roku, poz. 1804 ze zm.).

Odnosząc się do zarzutu dotyczącego naruszenia art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. poprzez nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności co do punktu I, tj. w przedmiocie odmowy odrzucenia pozwu, Sąd II instancji wskazuje, że we wskazanym zakresie Sąd Rejonowy popełnił omyłkę, która miała charakter oczywisty. Wynika to z zestawienia treści uzasadnienia wyroku Sądu I instancji z treścią art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy stosując ww. przepis niewątpliwie nadał rygor natychmiastowej wykonalności tej części swego rozstrzygnięcia, które zasądza na rzecz powódki stosowane odszkodowanie i tylko w wyniku oczywistej omyłki wskazał w wyroku, że nadanie rygoru następuje w odniesieniu do punktu I, zamiast w odniesieniu do punktu II orzeczenia. Z tego względu Sąd Okręgowy na podstawie art. 350 § 3 k.p.c. dokonał sprostowania omyłki we wskazanym zakresie.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Agnieszka Stachurska

## ZARZĄDZENIE

(...)