

**Wyrok z dnia 22 września 1999 r.**

**I PKN 268/99**

**Ograniczenie zatrudnienia w następstwie reorganizacji, polegające na likwidacji wszystkich stanowisk pracy określonego działu lub komórki organizacyjnej, nie wymaga od pracodawcy przed wypowiedzeniem umów o pracę, oceny pracownika z punktu widzenia jego przydatności do wykonywania pracy na innym stanowisku.**

Przewodniczący: SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Walerian Sanetra, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 22 września 1999 r. sprawy z powództwa Alicji T. przeciwko D.S S. P.P. Spółce Akcyjnej w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 20 stycznia 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

### **U z a s a d n i e**

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kielcach wyrokiem z dnia 27 września 1998 r. oddalił powództwo Alicji T. o przywrócenie do pracy w D.S S. P.P. S.A. w K. Ustalił, że pismem z dnia 17 lutego 1998 r. strona pozwana zawiadomiła Rejonowy Urząd Pracy w K. o zamiarze zwolnienia 200 pracowników w trybie art. 1 ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych, a następnie dnia 2 marca 1998 r. zawarła ze związkami zawodowymi porozumienie w sprawie zasad rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Decyzją o zwolnieniu została także objęta powódka, gdyż zmiany organizacyjne polegały na zlikwidowaniu wszystkich stanowisk pracowników magazynowych, a powódka była właśnie zatrudniona w magazynie, zajmując się prowadzeniem dokumentacji magazynowej. Wskutek reorganizacji prowadzenie dokumentacji obrotu towarowego przejął dział ekonomiczny w ramach zwiększenia zakresu obowiązków zatrudnionych w nim pracowników. Przeło-

żony powódki nie dokonywał wyboru pracowników do zwolnienia, gdyż zwolnienie miało objąć wszystkich pracowników magazynowych, poza jedną osobą podlegającą ochronie jako jedyny żywiciel rodziny, stosownie do postanowień porozumienia z dnia 2 marca 1998 r. W dniu 17 kwietnia 1998 r. pełnomocnik Zarządu pozwanej Spółki oznajmił zebranim w sali konferencyjnej pracownikom pierwszej zmiany, że będą im wręczone wypowiedzenia w związku ze zwolnieniami grupowymi, po czym specjalista do spraw pracowniczych Ewa G. podchodziła do każdego z pracowników i wręczała pisma wypowiadające umowy o pracę. Wręczyła je również i powódce. Powódka zapoznała się z treścią pisma, zatrzymała wręczony jej egzemplarz, lecz odmówiła złożenia podpisu na egzemplarzu przeznaczonym dla pracodawcy.

W świetle powyższych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było prawidłowe pod względem formalnym. Stwierdził również, że powódka zapoznała się z treścią pisma zawierającego oświadczenie strony pozwanej. Gdy chodzi o zasadność wypowiedzenia, to skoro jego przyczyną była likwidacja stanowisk wszystkich pracowników magazynowych i pozostawienie tylko pracowników wykonujących pracę fizyczną, nie wzbudza ono zastrzeżeń.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z dnia 20 stycznia 1999 r. oddalił apelację powódki. Sąd drugiej instancji opierając się na ustaleniach Sądu Rejonowego podkreślił, że oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę należało uznać za skuteczne w świetle art. 61 KC w związku z art. 300 KP i uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 KP w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.).

W kasacji od powyższego wyroku powódka wniosła o jego zmianę, uwzględnienie apelacji i przywrócenie jej do pracy ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, z zasądzeniem w każdym przypadku kosztów zastępstwa procesowego. Jako podstawę kasacji skarżąca podała naruszenie § 2 i § 6 porozumienia z dnia 2 marca 1998 r. zawartego przez pracodawcę z zakładowymi organizacjami związkowymi w związku z art. 4 ust. 1 zdanie 2 i art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., polegające na pominięciu podstawowego kryterium doboru pracowników do zwolnień grupowych, jakim była ich przydatność do pracy na zreorganizowanych stanowiskach. Zarzuciła również naruszenie art. 61 i art. 65 KC w związku z art. 300 KP wskutek przyjęcia, że

w dniu 17 kwietnia 1998 r. zapoznała się z treścią pisma o wypowiedzeniu umowy o pracę, chociaż okoliczność taka nie miała miejsca. Ponadto zarzuciła naruszenie art. 233 § 1 KPC, art. 380 w związku z art. 299 KPC, art. 227 i art. 232 w związku z art. 473 KPC, polegające na przyjęciu, że wystarczającą podstawą do rozwiązania umowy o pracę stanowiło zlikwidowanie stanowiska pracy, podczas gdy zgodnie z porozumieniem pracodawca był obowiązany dokonać doboru pracowników do zwolnienia, kierując się oceną ich pracy. Zdaniem powódki Sąd Okręgowy nie mógł pominąć dowodu z przesłuchania stron, skoro powódka chciała przy jego pomocy wykazać „nieskuteczność wręczenia jej pisma wypowiedzającego umowę o pracę” oraz fakt pozostawienia na stanowiskach dwóch innych magazynierek, które pracowały razem z powódką.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Ocenę kasacji należy rozpocząć od rozważenia zasadności zarzutu naruszenia art. 61 i art. 65 KC w związku z art. 300 KP. Przepisy te wyjaśniają, kiedy uważa się, że nastąpiło złożenie oświadczenia woli innej osobie (art. 61 KC) oraz jak należy je tłumaczyć (art. 65). Gdyby bowiem nie doszło do złożenia powódce przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, należałoby uznać, że wypowiedzenie nie zostało dokonane. Tym samym odpadłaby potrzeba rozważenia pozostałych zarzutów kasacji.

Przepis art. 61 KC stanowi, że oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Jak więc nietrudno zauważyć, dla możliwości uznania, że oświadczenie to zostało złożone, nie jest konieczne zapoznanie się adresata z jego treścią, wystarczy natomiast sama możliwość takiego zapoznania się. Przyjęcie powyższej konstrukcji ma zapobiec uchylaniu się adresata od przyjęcia do wiadomości oświadczenia woli osoby uprawnionej do jego złożenia i tym samym umożliwić jej dokonanie czynności.

Z ustaleń przyjętych w sprawie wynika, że na zebraniu w dniu 17 kwietnia 1998 r. pełnomocnik zarządu strony pozwanej poinformował pracownice pierwszej zmiany, że zostaną im wręczone pisma wypowiedzające umowy o pracę „w związku ze zwolnieniami grupowymi”, po czym pracownica zajmująca się sprawami kadrowymi wręczyła, między innymi, powódce pismo wypowiedzające umowę o pracę. Po-

wódka zapoznała się z jego treścią, lecz odmówiła potwierdzenia tego swoim podpisem. Wbrew więc stanowisku skarżącej sytuacja, jaka miała miejsce, czyni zadość art. 61 KC. Nie mają natomiast wpływu na powyższą ocenę, jako niezasadne, jej zarzuty, iż odmówiła złożenia podpisu na piśmie zwalniającym ją z pracy „wobec nieprecyzyjnego jego brzmienia”, ani też, że z treścią pisma zapoznała się dopiero następnego dnia, tj. 18 kwietnia 1998 r., kiedy korzystała już ze zwolnienia lekarskiego. Według bowiem wskazanego art. 61 KC ważne jest to, czy powódka miała możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartego w piśmie z dnia 17 kwietnia 1998 r., a na to pytanie – w świetle istniejących dowodów – należało odpowiedzieć twierdząco.

Tym samym niesłuszny okazał się kolejny zarzut skarżącej, iż Sąd Okręgowy naruszył przepisy art. 299 w związku z art. 473 KPC wskutek nierozpatrzenia przyczyn, dla których odmówiła ona przyjęcia do wiadomości pisma wypowiedzającego umowę o pracę oraz wskutek pominięcia faktu, że w rzeczywistości tego pisma nie przyjęła. Okoliczności te bowiem nie były istotne dla rozstrzygnięcia sprawy i dlatego dowód z przesłuchania powódki mógł być pominięty przez Sąd Okręgowy. Nie stanowi to naruszenia przepisu art. 227 KPC, który odnosi się do faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy i który te fakty czyni przedmiotem dowodu, ani też art. 232 KPC, nakładającego na strony obowiązek wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Z powyższego przepisu nie wynika bowiem wcale, że wbrew istniejącej potrzebie sąd jest obowiązany dopuścić każdy dowód uznany przez stronę za istotny, lecz wynika to, że strony są obowiązane udowodniać swoje racje, a sąd może dopuścić dowód także nie wskazany przez stronę.

Podsumowując powyższe rozważania należało uznać, że Sąd Okręgowy nie popełnił błędu przyjmując, że powódka mogła zapoznać się z treścią pisma wypowiedzającego jej umowę o pracę oraz, że faktycznie z nim się zapoznała. Powyższego ustalenia nie zmienia okoliczność, że jednocześnie z pismem wypowiedzającym umowę o pracę otrzymała jeszcze dwa pisma dotyczące innych kwestii, a pismo wypowiedzające umowę było kserokopią. Skoro bowiem pismo to zawierało oznaczenie pracodawcy, podpis osoby reprezentującej go i zrozumiała treść, a ponadto zostało wręczone przez pracownicę zajmującą się sprawami kadrowymi, po uprzednim poinformowaniu pracownic pierwszej zmiany przez pełnomocnika Zarządu, że zostaną im wręczone wypowiedzenia „w związku ze zwolnieniami grupowymi”, nie ma podstaw

do zarzutu sformułowanego w kasacji, że Sąd Okręgowy z naruszeniem normy interpretacyjnej zawartej w art. 65 KC dokonał wykładni art. 61 KC, stwierdzając, że powódka mogła zapoznać się z treścią wymienionego pisma.

Nie zasługuje również na uwzględnienie zarzut dotyczący naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 4 ust. 1 zdanie 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) w związku z art. 1 ust. 1 tej ustawy oraz § 2 i § 4 porozumienia z dnia 2 marca 1998 r. w sprawie zasad rozwiązywania z pracownikami pozwanej Spółki stosunków pracy, a także w związku z art. 233 § 1 KPC.

Ze wskazanego porozumienia wynika, że zwolnieniami grupowymi zostało objętych 200 pracowników pozwanej Spółki, a proces dokonywania wypowiedzeń przewidziano w dwóch etapach: w kwietniu i maju 1998 r. – 125 pracowników i do 30 kwietnia 1999 r. – sukcesywnie 75 pracowników. W § 2 strony zawierające porozumienie postanowiły, że podstawowym kryterium doboru pracowników do zwolnień jest przydatność do pracy na zreorganizowanych stanowiskach, natomiast w § 6 Zarząd pozwanej Spółki zobowiązał się do prowadzenia takiej polityki kadrowej, która zapewni zatrudnienie przede wszystkim dotychczasowym pracownikom Spółki, posiadającym wymagane kwalifikacje zawodowe lub uzupełniającym kwalifikacje w drodze szkoleń organizowanych przez Spółkę. Jednocześnie w § 3 porozumienia jego strony ustaliły sytuacje, których istnienie chroniło pracowników przed zwolnieniem. Przepis art. 4 ust. 1 zdanie drugie ustawy przewiduje z kolei, że w porozumieniu określa się zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy, w szczególności kryteria doboru pracowników do zwolnienia, kolejność i terminy dokonywania wypowiedzeń. W związku z przytoczonymi postanowieniami porozumienia i wymaganiami ustawy Sąd Okręgowy ustalił i podkreślił, że gdy chodzi o pracowników prowadzących dokumentację magazynową, do których należała powódka, ograniczenie zatrudnienia polegało na likwidacji wszystkich stanowisk i przejęciu prowadzenia dokumentacji obrotu magazynowego przez dział ekonomiczny, w ramach zwiększenia zakresu obowiązków pracowników zatrudnionych w tym dziale. Dlatego zostali zwolnieni wszyscy pracownicy magazynowi poza jedną osobą, objętą ochroną przewidzianą w § 3 porozumienia jako jedyny żywiciel rodziny. Sąd Okręgowy uznał też, że skoro pracodawca zlikwidował wszystkie wymienione stanowiska pracy, to w odniesieniu do pracowników je zajmujących,

nie było konieczności typowania pracowników do zwolnienia według § 2 porozumienia w związku z przepisami ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Skarżąca natomiast uważa, że Sąd powinien ocenić jej przydatność do pracy w dziale ekonomicznym i dopiero w wyniku negatywnej oceny zakwalifikować ją do zwolnienia. W świetle § 2 porozumienia nie wystarczał bowiem do zwolnienia sam fakt likwidacji stanowisk pracowników magazynowych, co zresztą strona pozwana miała na uwadze, gdyż pozostawiła w zatrudnieniu dwie pracownice magazynu: jedną – ze względu na ochronę przewidzianą w § 3 porozumienia, a drugą (Barbarę P.) – „w drodze zastosowanego doboru pracowników”.

Odnosząc się do powyższego zarzutu należy zauważyć, że według ustaleń Sądu Okręgowego – częściowo własnych, a częściowo przyjętych za Sądem Rejonowym – zmniejszenie zatrudnienia w magazynie nie polegało na liczbowym zmniejszeniu identycznych (lub podobnych) stanowisk pracy, lecz na likwidacji wszystkich stanowisk związanych z prowadzeniem dokumentacji obrotu magazynowego, a jedynie jedna pracownica, która nie została zwolniona ze względu na ochronę przewidzianą w § 3 porozumienia, została przeniesiona do działu ekonomicznego. Z ustaleń Sądu Okręgowego wynikało również, że w dziale ekonomicznym nie powstały stanowiska pracy do prowadzenia dokumentacji magazynowej, zaś świadek Alicja B., na której zeznania powołały się oba Sądy, stwierdziła, że czynności związane z prowadzeniem tej dokumentacji nie zostały przydzielone jednej osobie, lecz rozdzielone między pracowników działu, w ramach zwiększenia ich obowiązków; poza tym, w stosunku do zakresu pracy tego działu czynności związane z dokumentacją obrotu magazynowego stanowią „niewielką jego część”. W tej sytuacji nie wzbudza zastrzeżeń pogląd Sądu Okręgowego, że wypowiedzenie skarżącej umowy o pracę było uzasadnione, skoro – co jest niesporne – przez 19 lat pracy u strony pozwanej była 12 lat zatrudniona w magazynie, zajmując się prowadzeniem dokumentacji magazynowej i nie stykała się z pozostałymi zagadnieniami występującymi w dziale ekonomicznym.

Wprawdzie słuszny jest zarzut zawarty w kasacji, że Sądy rozpoznające sprawę nie wyraziły w sposób formalny oceny przydatności skarżącej do pracy we wskazanym dziale, co można by uznać za naruszenie art. 233 § 1 KPC w związku z § 2 porozumienia, jednak uchybienie to nie mogło mieć istotnego wpływu na wynik sprawy. Sama bowiem skarżąca w swoich pismach procesowych i w kasacji nie twierdziła, że posiada odpowiednie kwalifikacje i sprostałaby obowiązkowi referenta ekonomicznego w tymże dziale. Powołała się jedynie na swoją wieloletnią nienagan-

ną pracę w pozwanym zakładzie pracy oraz posiadane średnie wykształcenie ekonomiczne. Tak więc usprawiedliwiony jest wniosek, że zarzut nieskontrolowania przez Sąd Okręgowy przydatności skarżącej na stanowiskach pracy w dziale ekonomicznym został zgłoszony ze względów formalnych. To prawda, iż w apelacji skarżąca podniosła również, że Barbara P., zatrudniona w magazynie na stanowisku do prowadzenia dokumentacji magazynowej, nie została zwolniona z pracy, lecz „przesłana na miejsce pracy” powódki i „wykonuje dokładnie zakres pracy” należący do tej pory do powódki, jednak Sąd Okręgowy, powołując się na dowody zebrane w sprawie, w tym zeznania kierownika magazynu i kierownika działu ekonomicznego, ustalił, że wszystkie stanowiska pracowników magazynowych (nierobotnicze) zostały zlikwidowane i uznał, że zarzuty podniesione przez powódkę „nie znajdują potwierdzenia w stanie faktycznym”, a jedyną osobą nie zwolnioną z pracy była pracownica w sytuacji tzw. jedyne go żywiciela rodziny. Nie ma więc podstaw do podzielenia zarzutu zawartego w kasacji, że Sąd Okręgowy naruszył art. 233 § 1 KPC przez brak wszechstronnego wyjaśnienia sprawy, tym bardziej że powódka poza dowodem z przesłuchania siebie w charakterze strony nie wskazała innych dowodów. Ten jednak dowód nie był w sprawie niezbędny, gdyż co do okoliczności likwidacji stanowisk pracy w magazynie, w którym pracowała powódka, oraz liczby nie zwolnionych pracowników były zgłoszone inne dowody, które przeprowadził Sąd Rejonowy. Tym samym Sąd Okręgowy nie naruszył art. 380 w związku z art. 299 KPC.

Dowód z przesłuchania stron ma charakter dowodu posiłkowego, co oznacza, że sąd przeprowadza go wtedy, gdy za pomocą innych środków dowodowych nie można uzyskać wyjaśnienia faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Powyższego charakteru tego dowodu nie wyłącza powołany w kasacji art. 473 KPC. Przepis ten stanowi, że w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność dowodu ze świadków i z przesłuchania stron. Chodzi więc w nim o przepisy art. 246 i art. 247 KPC przewidujące pewne ograniczenia możliwości przeprowadzenia wymienionych dowodów, a także o ograniczenie zawarte w art. 302 § 1 KPC, jednak regulacja ta nie może być rozumiana jako obowiązek sądu dopuszczenia dowodu z przesłuchania stron na każdy wniosek, niezależnie od istnienia potrzeby.

Z przedstawionych względów Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC.

=====