

**Uchwała z dnia 22 lutego 1994 r.  
I PZP 2/94**

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca),  
Sędziowie SN: Józef Iwulski, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy przy udziale prokuratora Jana Szewczyka, w sprawie z powództwa Gabrieli F. przeciwko Centralnemu Ośrodkowi Sportu Oddział im. F.S. we W., o przywrócenie do pracy, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni, postanowieniem z dnia 27 października 1993 r. [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 k.p.c.

1. "Czy regulacja prawna zawarta w art. 12 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, Nr 10, poz. 59 i Nr 51, poz. 298) stwarza po stronie pracownika roszczenie o nawiązaniu stosunku pracy,

2. w przypadku odpowiedzi pozytywnej na pytanie pierwsze, czy zakład pracy może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika jak w pkt 1 dokonując oceny jego kwalifikacji i przydatności do zatrudnienia na tym stanowisku w ramach swobodnego doboru kadr,

3. czy roszczenie jak w pkt 1 przysługuje pracownikom jak wyżej także w sytuacji uprzedniego zatrudnienia na określonym stanowisku innego pracownika"?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

**1. Na podstawie art. 12 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.) pracownikowi przysługuje roszczenie o nawiązanie stosunku pracy w razie, gdy zakład pracy rozwiązał z nim stosunek pracy, a następnie zatrudnia w tej samej grupie zawodowej innego pracownika,**

**2. Zakład pracy nie może odmówić nawiązania stosunku pracy z**

**takim pracownikiem z uwagi na dokonanie oceny jego kwalifikacji i przydatności do pracy ani też ze względu na zatrudnienie na tym stanowisku innego pracownika.**

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

Rozpatrywane zagadnienie prawne wyłoniło się na tle następującego stanu faktycznego.

Powódka zatrudniona była w pozwanym zakładzie pracy od 19 czerwca 1974 r. do 31 marca 1992 r., ostatnio na stanowisku specjalisty do spraw transportu w dziale zaopatrzenia i transportu. Umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem przez zakład pracy wyłącznie z przyczyn wymienionych w 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.). Powódka otrzymała odprawę pieniężną na podstawie art. 10 wymienionej ustawy. Po zwolnieniu powódki jej obowiązki przejął kierownik działu. 15 grudnia 1992 r. pozwany Ośrodek zatrudnił Jadwigę S. (dotychczas nie pracującą w tym zakładzie pracy) na stanowisku referenta do spraw transportu i zaopatrzenia w tym samym dziale, w którym pracowała powódka. Pracownica ta oprócz obowiązków spełnianych niegdyś przez powódkę wykonywała czynności z zakresu zaopatrzenia. Ma ona takie same wykształcenie jak powódka i jest w podobnym wieku. Powódka podobałaby zwiększonym obowiązkom.

Dyrektor pozwanego Ośrodka twierdził, że powódka była słabym pracownikiem a on jako kierownik zakładu pracy ma prawo samodzielnego podejmowania decyzji w kwestiach zatrudnienia pracowników.

Powódka domagała się ustalenia, że dokonane z nią rozwiązanie umowy o pracę jest fikcyjne oraz przywrócenia do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku.

Zakład pracy wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gdyni wyrokiem z 22 marca 1993 r. nakazał stronie pozwanej "zatrudnić powódkę na stanowisku starszego referenta d/s transportu i zaopatrzenia w pełnym wymiarze na czas nie określony z wynagrodzeniem według dotychczasowej stawki zaszerogowania plus dodatek stażowy, plus premia ustawowa". W pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone. Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni rozpoznający sprawę na skutek rewizji strony pozwanej powziął wątpliwości sformułowane w przedstawionym zagadnieniu prawnym. Wątpliwość sądu

rewizyjnego dotyczy w pierwszym rzędzie wykładni pojęcia "powinien" występującego w art. 12 wymienionej wyżej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 roku. Pojęcie to - zdaniem tego Sądu - nie jest tożsame z pojęciem "ma obowiązek" wobec czego wątpliwe jest czy "powinności" zakładu pracy odpowiada roszczenie po stronie pracownika o ponowne zatrudnienie. Zakład pracy nie ma obowiązku zawiadomiania byłych pracowników o powstałej możliwości ponownego zatrudnienia. Jest to tylko uprawnienie kierownika zakładu pracy wynikające z ogólnej zasady swobody w doborze kadr, z której wynika również prawo odmowy ponownego zatrudnienia w razie negatywnej oceny kwalifikacji i przydatności pracownika zgłaszającego chęć ponownego zatrudnienia, tym bardziej w sytuacji wcześniejszego zatrudnienia na tym stanowisku innej osoby.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy nie jest skomplikowany. Doszło do rozwiązania stosunku pracy z jednym pracownikiem z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 cyt. ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. a następnie do zatrudnienia "w tej samej grupie zawodowej" innej osoby, dotychczas nie pracującej w tym zakładzie pracy.

Na tle tego stanu faktycznego powstaje przede wszystkim kwestia wyjaśnienia znaczenia użytego w art. 12 tejże ustawy zwrotu "zakład pracy powinien". Wątpliwość sprowadza się do tego, czy należy je rozumieć jako powinność czyli obowiązek po stronie zakładu pracy, któremu odpowiada roszczenia po stronie pracownika czy też jako ogólny postulat, któremu żadne roszczenie nie odpowiada. To drugie rozumienie omawianego zwrotu pozbawiałoby przepis art. 12 normatywnego znaczenia. Przepis ten stałby się w istocie zbędny. Wobec tego bardziej przekonujące jest przypisanie użytemu zwrotowi znaczenia powinności czyli obowiązku zakładu pracy. Można się przy tym odwołać - tak jak to zresztą uczynił Sąd Rejonowy - do innego przykładu posłużenia się przez ustawodawcę takim zwrotem. Chodzi o przepis art. 53 § 5 k.p., w którym mowa jest o tym, że "zakład pracy powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika". Mimo, że użyto w tym przepisie określenia "w miarę możliwości" rozumie się go jako ustanowienie obowiązku po stronie zakładu pracy i roszczenia po stronie pracownika (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1976 r., I PZP 48/75 OSNCP 1977 z. 4 poz. 65).

Tylko takie rozumienie pojęcia "powinien" nadaje normatywny sens interpretowanemu przepisowi art. 12. Roszczenie pracownika o ponowne

zatrudnienie nie może być uzależnione od oceny jego kwalifikacji i przydatności na danym stanowisku pracy. Są to okoliczności pozbawione znaczenia, jeżeli do rozwiązania stosunku pracy doszło - jak to miało miejsce w rozpoznawanej sprawie - wyłącznie z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1, a zatem z przyczyn ekonomicznych lub polegających na zmianach organizacyjnych, produkcyjnych lub technologicznych. Nie mają te przyczyny odniesienia do racjonalnego i swobodnego doboru kadr. Jeżeli zatem pracownik nie został zwolniony na skutek negatywnej oceny jego kwalifikacji i przydatności na danym stanowisku (choćby w porównaniu z innym kandydatem do pracy na tym stanowisku) lecz z przyczyn z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., to tym samym przy ponownym zatrudnieniu ocena taka nie może mieć znaczenia. Nie można przyjąć, że zatrudnienie innej osoby (dotychczas nie będącej pracownikiem zakładu pracy) czyni bezskutecznym roszczenie zwolnionego pracownika o ponowne zatrudnienie. Gdyby tak było zakład pracy niezwykle łatwo uwalniałby się od obowiązku nałożonego na niego przez omawiany przepis art. 12. Z analogicznych przyczyn zatrudnienie innej osoby na danym stanowisku nie czyni bezskutecznym roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy na podstawie art. 45 § 1 lub 56 k.p.

Zakład pracy ma zatem obowiązek zatrudnić ponownie pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., jeżeli ponownie zatrudnia pracowników w tej samej grupie zawodowej nawet wówczas, gdy zatrudnił już inną osobę i bez względu na ocenę kwalifikacji i przydatności tego pracownika. Ocena taka będzie mogła mieć miejsce ewentualnie dopiero po wykonaniu obowiązku ponownego zatrudnienia. Oczywiście jest, że pracownik domagający się ponownego zatrudnienia musi spełnić przesłanki z art. 12, w tym również zgłosić zamiar powrotu do pracy w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy. Zgłoszenie zamiaru powrotu w pozwie doręczonym zakładowi pracy w powyższym terminie spełnia te warunki.

Ze wskazanych przyczyn podjęto uchwałę jak w sentencji.

=====