

Wyrok z dnia 19 grudnia 1997 r.

I PKN 445/97

Uprawnienie pracownika do ponownego zatrudnienia, z którego został zwolniony z powodu zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub zmian organizacyjnych (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. 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) – powstaje również w razie zamiaru pracodawcy zatrudnienia nowego pracownika w tej samej grupie zawodowej, wykonującej zespół rodzajowo wewnętrznie społecznych czynności zawodowych, a nie tylko na konkretnym stanowisku pracy, wyodrębnionym w strukturze organizacyjnej zakładu pracy. Warunkiem realizacji tego uprawnienia jest zgłoszenie przez pracownika zamiaru powrotu do zakładu pracy w terminie wskazanym w tym przepisie.

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN Adam Józefowicz (sprawozdawca), Kazimierz Jaśkowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 19 grudnia 1997 r. sprawy z powództwa Ewy D. przeciwko G.B. Sp. z o.o. w W. - Oddział w O. o nawiązanie stosunku pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 22 maja 1997 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Wojewódzkiemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Powódka Ewa D. wystąpiła przeciwko G.B. Spółce z o.o. w W. - Oddziałowi w O. z powództwem o nawiązanie stosunku pracy. W uzasadnieniu pozwu podała, że

była zatrudniona w pozwanej Spółce w okresie od 21 lutego 1995 r. do 30 czerwca 1996 r. na stanowisku kasjerki-fakturzystki. Umowę o pracę rozwiązano z nią z przyczyn ekonomicznych. Jednakże po rozwiązaniu umowy pozwany zakład zatrudnił na jej stanowisku innego pracownika. Dlatego na zasadzie 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.) powódka domaga się przywrócenia do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku.

Pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa, twierdząc, że nie zatrudniła innego pracownika na uprzednio zajmowane przez powódkę stanowisko.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Ełku wyrokiem z dnia 10 marca 1997 r. [...] oddalił powództwo. Sąd ustalił, że stosunek pracy z powódką rozwiązano na podstawie art. 1 ust. 1 wymienionej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Przyczyną zwolnienia powódki z pracy była likwidacja jej stanowiska spowodowana komputeryzacją w dziale sprzedaży. W dniu 28 czerwca 1996 r. powódka złożyła dyrektorowi personalnemu Spółki oświadczenie o gotowości podjęcia pracy w Spółce, gdyby powstała taka możliwość. Sąd Rejonowy nie stwierdził, aby zakład pracy zatrudnił w tej samej grupie zawodowej innego pracownika. Powódka była zatrudniona w grupie pracowników księgowości, w której było zatrudnionych 3 pracowników (w tym powódka, B.A. i K.C.), a po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę dwie osoby, z których B.A. przejęła obowiązki, które wykonywała powódka. Po analizie struktury organizacyjnej pozwanego zakładu i dowodów ze świadków oraz wyjaśnień dyrektora Oddziału w O. Dariusza C., Sąd I instancji nie stwierdził, aby pozwana Spółka zatrudniła nowego pracownika w tej samej grupie zawodowej, w której pracowała powódka. Zdaniem tego Sądu powódka nieprawidłowo interpretuje art. 12 wymienionej ustawy i uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 1994 r., (OSP 1995 nr 3), które nie potwierdzają zasadności jej roszczenia. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy podkreślił, że 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. Zdaniem Sądu Rejonowego wyrażenie "zatrudnia" oznacza przyjęcie do pracy nowego pracownika dotychczas nie zatrudnionego w zakładzie i nie dotyczy pracownika, który już pracował w zakładzie. Zdaniem Sądu I

instancji nie jest on uprawniony do ingerencji w politykę kadrową zakładu pracy i przesunięć pracowników na poszczególnych stanowiskach pracy oraz w zakresy ich czynności. W związku z tym nie zaistniały przesłanki z art. 12 ustawy do uwzględnienia powództwa, a powołanie się przez powódkę na tę uchwałę było nietrafne.

Po rozpoznaniu apelacji powódki Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z dnia 22 maja 1997 r. [...] oddalił ją. Sąd Wojewódzki stwierdził, że Sąd I instancji przeprowadził wnikliwie postępowanie dowodowe i wszechstronnie wyjaśnił przedmiot sporu oraz słusznie uznał, że nie doszło do przejścia pracownika z jednej do drugiej grupy zawodowej, lecz rozszerzenia obowiązków pracowników zatrudnionych w dziale zwanym "pracownią księgowości-kasjerzy".

Zdaniem Sądu II instancji, aby powstał obowiązek zakładu pracy ponownego zatrudnienia pracownika musi dojść do zatrudnienia innej osoby na miejsce zwolnionej. W związku z tym Sąd Wojewódzki podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że w sprawie nie ma zastosowania art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., który daje pewną ochronę pracownikom zwalnianym z przyczyn ekonomicznych i szansę powrotu do pracy w razie zatrudnienia innej osoby w miejsce zwolnionej.

Pełnomocnik powódki będący adwokatem wniósł kasację od powyższego wyroku, w której zarzucił naruszenie przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy, to jest art. 393¹ pkt 2, art. 233 § 1 i art. 328 § 2 KPC Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Wojewódzkiego i wyroku Sądu Rejonowego oraz przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania z uwzględnieniem kosztów postępowania za wszystkie instancje. Zdaniem wnoszącej kasację, Sąd II instancji nie rozważył okoliczności świadczących o tym, że na stanowisku powódki zakład pracy zatrudnił innego pracownika. Kierownik pozwanej Spółki przedłożył 31 maja 1996 r. nową strukturę organizacyjną, w której wyszczególnione było jedno stanowisko kasjera-fakturzysty. Stanowisko to powierzono K.C., który wcześniej pracował w innym dziale, to jest w dziale sprzedaży. Powódka kwestionowała załącznik nr 5, który niezgodnie z prawdą wskazywał 3 stanowiska kasjera-fakturzysty, gdyż były dwa takie stanowiska, zajmowane przez nią i B.A. K.C. nie pracował w komórce księgowej, lecz w obsłudze komputera od 21 lutego 1995 r. na stanowisku fakturzysty. W miesiącu lipcu 1996 r. etat jej został przywrócony i

objął go K.C., a na jego miejsce przyjęto nowego pracownika W.M. Zdaniem skarżącej Sąd II instancji nie rozważył tego faktu, lecz ograniczył się do gołosłownego zaprzeczenia faktu zatrudnienia nowego pracownika i nie wyjaśnił, wbrew art. 328 § 2 KPC powodów odrzucenia odmiennych zeznań.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do przepisu 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.), zakład pracy powinien ponownie zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy z powodu zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi w zakładzie pracy. Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 22 lutego 1994 r., I PZP 2/94 (OSNAPiUS 1994 nr 1 poz. 5) w świetle powyższego przepisu istnieje obowiązek zakładu pracy ponownego zatrudnienia pracownika w tej samej grupie zawodowej, jeżeli pracownik zgłosił zamiar powrotu do zakładu pracy. Bezporną okolicznością w sprawie jest, że powódka złożyła dyrektorowi pozwanego oświadczenie z 28 czerwca 1996 r. o gotowości podjęcia jakiegokolwiek pracy w pozwanym zakładzie, gdyby powstała taka możliwość. W swej apelacji od wyroku Sądu I instancji powódka zarzuciła, że pozwany zatrudnił w tej samej grupie zawodowej innego pracownika - po zwolnieniu jej z pracy. Jednakże - jak trafnie zarzuca powódka w kasacji - Sąd Wojewódzki oddalając apelację nie rozważył tej okoliczności wbrew art. 233 § 1 KPC i nie wskazał, wbrew art. 328 § 2 KPC dowodów, na których oparł swoje stanowisko zaprzeczające zatrudnieniu przez pozwanego nowego pracownika. Tymczasem powódka w kasacji wskazała konkretne nazwisko nowo zatrudnionego pracownika W.M. Ponadto Sąd Wojewódzki stwierdził, że aby powstał obowiązek ponownego zatrudnienia zwolnionego pracownika "musi dojść do zatrudnienia nowej osoby w miejsce zwolnionej". Sąd Najwyższy nie podziela tak nadmiernej ścieśniającej interpretacji art. 12 wymienionej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., gdyż z przepisu tego wynika, że chodzi w nim o ponowne zatrudnienie pracowników "w tej samej grupie zawodowej". Zdaniem Sądu Najwyższego nie należy tego pojęcia

identyfikować z konkretnym stanowiskiem pracy zwolnionego pracownika, lecz należy powiązać je z właściwie rozumianym wyrażeniem ustawowym "tej samej grupy zawodowej", wykonującej zespół rodzajowo wewnętrznie spójnych czynności zawodowych, jakościowo odmiennych od innych specjalności zawodowych. Oznacza to, że omawiane wyrażenie ustawowe powinno być rozumiane szerzej niż to przyjął Sąd II instancji. Należy bowiem łączyć je z wyodrębnioną grupą pracowników pod względem przygotowania zawodowego do wykonywania pracy w określonym zawodzie lub specjalności zawodowej, a nie konkretnie wykonywanymi czynnościami na stanowisku pracy, wyodrębnionym w strukturze organizacyjnej zakładu pracy. Słuszny jest zatem zarzut kasacji, że z nadmiernie zwięzłego i ogólnikowego uzasadnienia wyroku Sądu II instancji nie wynika, czy pozwany zakład pracy zatrudnił innego pracownika z naruszeniem art. 12 cytowanej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. dokonując jedynie nieistotnych zmian organizacyjnych w celu obejścia obowiązującego prawa. Należało zatem wyjaśnić także tę kwestię prawną, czego brak w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Sąd Wojewódzki powinien mieć przy tym na względzie, że uprawnienie pracownika zwolnionego z pracy z powodu zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub zmian organizacyjnych w zakładzie pracy do ponownego zatrudnienia, o którym mowa w art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., powstaje w razie zamiaru pracodawcy zatrudnienia nowego pracownika w tej samej grupie zawodowej wykonującej zespół rodzajowo wewnętrznie spójnych czynności zawodowych. Nie należy tego uprawnienia wiązać z konkretnym stanowiskiem pracy wyodrębnionym w strukturze organizacyjnej zakładu pracy.

Mając to wszystko na uwadze, Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że zarzuty kasacji są uzasadnione. Dlatego na zasadzie art. 393¹³ § 1 KPC Sąd Najwyższy orzekł, jak w sentencji.

=====