

**Wyrok z dnia 6 sierpnia 1998 r.**

**I PKN 267/98**

**Z upływem rocznego terminu określonego 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 ze zm.) roszczenie o nawiązanie umowy o pracę wygasa. Jeżeli były pracownik przed wniesieniem pozwu o zobowiązanie do nawiązania umowy o pracę, w żaden sposób nie zgłosił zamiaru powrotu do zakładu pracy, to dla zachowania tego terminu istotna nie jest data wniesienia pozwu, ale data doręczenia jego odpisu pozwanemu pracodawcy.**

Przewodniczący SSN: Zbigniew Myszka, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 6 sierpnia 1998 r. sprawy z powództwa Janiny K. przeciwko Zespołowi Szkół Mechanicznych - Warsztatom Szkolnym w W. o nawiązanie stosunku pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej z dnia 18 grudnia 1997 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Wojewódzkiemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej do ponownego rozpoznania.

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

Powódka Janina K., pozwem z dnia 30 czerwca 1997 r., domagała się od pozwanego Zespołu Szkół Mechanicznych - Warsztaty Szkolne w W. przywrócenia jej do pracy na stanowisku samodzielnego referenta do spraw administracyjno-finansowo-księgowych oraz wypłaty tzw. trzynastej pensji za 6 miesięcy 1996 r.

Strona pozwana wniosła o odrzucenie pozwu podnosząc, iż co do żądań po-

wódki zapadł już prawomocny wyrok Sądu Rejonowego w Wadowicach z dnia 23 lipca 1996 r. [...]

Wyrokiem z dnia 9 października 1997 r. [...], Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Wadowicach zobowiązał stronę pozwaną do nawiązania z powódką stosunku pracy w wymiarze czasu pracy nie niższym niż 3/4 etatu na stanowisku równorzędnym lub podobnym do tego, jakie zajmowała przed rozwiązaniem stosunku pracy oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 245,70 zł. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej w okresie od 1 lutego 1987 r. do 30 czerwca 1996 r. w pełnym wymiarze czasu pracy jako samodzielny referent do spraw administracyjno-finansowo-księgowych oraz osobowych. W marcu 1996 r. strona pozwana wypowiedziała powódce zmieniająco warunki pracy i płacy, proponując jej zatrudnienie na 1/2 etatu, z jednoczesnym obniżeniem o połowę wynagrodzenia. W związku z odmową przyjęcia przez powódkę nowych warunków pracy i płacy, umowa o pracę została rozwiązana na podstawie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W toczącym się po rozwiązaniu umowy o pracę postępowaniu, Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Wadowicach, wyrokiem z dnia 23 lipca 1996 r. [...], zasądził na rzecz powódki odprawę oraz trzynastą pensję za rok 1995 w wysokości 1 856 zł.

Dnia 31 grudnia 1996 r. strona pozwana zawarła umowę o pracę z Małgorzatą K., którą zatrudniła na stanowisku powódki na 3/4 etatu z wynagrodzeniem w kwocie 450 zł. W związku z tym Sąd Rejonowy uznał, iż strona pozwana naruszyła art. 12 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, który stanowi, iż zakład pracy powinien ponownie zatrudnić pracownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 tej ustawy w razie ponownego zatrudnienia pracowników w tej samej grupie zawodowej, jeżeli pracownik zgłosił zamiar powrotu do pracy w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy. Przepis art. 1 ust. 1 tej ustawy ma zastosowanie do wypowiedzenia warunków pracy i płacy i dlatego powódka ma roszczenie o nawiązanie umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 18 grudnia 1997 r. [...] Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej oddalił apelację strony pozwanej. Sąd Woje-

wódzki wywiódł w szczególności, że bezspornym jest fakt zatrudnienia przez stronę pozwaną Małgorzaty K. na stanowisku samodzielnego referenta do spraw administracyjno-finansowo-księgowo-kadrowych. Chociaż zakres obowiązków nowego pracownika nie jest tożsamy z tymi, które były przedmiotem wykonywanej przez powódkę pracy, to jednak ustawa dotyczy zatrudnienia w tej samej grupie zawodowej, a nie stanowi o identyczności wykonywanej pracy. Zdaniem Sądu Wojewódzkiego, tożsamość grupy zawodowej, w której zatrudniona była powódka i do której przyjęto nowego pracownika, wynika z umów o pracę i stanowisk, na jakie obie pracownice były przyjęte oraz zakresów powierzonych im obowiązków. Według Sądu Wojewódzkiego, spełniony też jest warunek zgłoszenia przez powódkę zamiaru powrotu do pracy w ciągu roku od rozwiązania z nią stosunku pracy, gdyż samo wniesienie pozwu ten zamiar wystarczająco ujawnia. Sąd Wojewódzki odwołał się do poglądów wyrażonych przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 22 lutego 1994 r., I PZP 2/94. Nadto, Sąd Wojewódzki podniósł, że w poprzednio rozpoznawanej sprawie inny był przedmiot rozstrzygnięcia, wobec czego nie występuje przeszkoda w postaci powagi rzeczy osądzonej.

Od tego wyroku kasację wniosła strona pozwana. Zarzuciła naruszenie prawa materialnego, tj. art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. przez niewłaściwe zastosowanie tego przepisu, w wyniku błędnego ustalenia, że nowy pracownik został zatrudniony w tej samej grupie zawodowej. Zdaniem strony pozwanej, błędne jest ustalenie, że Małgorzata K została zatrudniona w tej samej grupie zawodowej co powódka, albowiem wykonuje szerszy zakres obowiązków. Ma powierzone czynności, których powódka nie potrafi wykonywać ze względu na brak odpowiednich kwalifikacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut kasacji dotyczący naruszenia prawa materialnego należy oczywiście rozpatrywać w płaszczyźnie właściwej wykładni przepisu lub jego zastosowania, a nie tak, jak to uzasadnia strona pozwana, w płaszczyźnie błędu w ustaleniach faktycznych. Zresztą fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy były w istocie niesporne. Należy więc rozważyć, czy Sąd drugiej instancji prawidłowo zastosował przepis 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.). W kontekście uzasadnienia podstawy kasacji oznacza to ocenę czy strona pozwana w warunkach określonych tym przepisem zatrudniła pracownika "w tej samej grupie zawodowej". Zagadnieniem tym szczegółowo zajmował się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 26/97 (OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 486), w którego tezie stwierdził, że ustawowe określenie "grupa zawodowa" użyte w art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. obejmuje nie tylko zespół pracowników wykonujących ściśle określony zawód (lekarz, kierowca), bądź pracowników spełniających w zakładzie pracy takie same funkcje (czynności), ale również pracowników o podobnych kwalifikacjach realizujących określone, zbliżone rodzajowo zadania; zaliczenie pracowników do tej samej grupy zawodowej zależy także od charakteru zakładu pracy, rodzaju wykonywanych zadań i wymaganego przygotowania pracowników. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że zatrudnienie w tej samej grupie zawodowej na pewno nie może być rozumiane wąsko jako zatrudnienie wyłącznie na zlikwidowanym i następnie przywróconym stanowisku, zajmowanym poprzednio przez pracownika. Nie jest też tożsame z zatrudnieniem na stanowisku równorzędnym ani zatrudnieniem na poprzednich warunkach. Użyte w art. 12 ustawy określenie "w tej samej grupie zawodowej" nie zostało zdefiniowane i powinno być interpretowane z uwzględnieniem okoliczności konkretnej sprawy oraz intencji ustawodawcy ustanawiającego prawo pracownika do żądania ponownego zatrudnienia w zakładzie pracy, z którego został zwolniony na podstawie przepisów tej ustawy. Sąd Najwyższy podkreślił przy tym, że przepisy ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. miały na celu ułatwienie pracodawcom dostosowania się do nowych warunków ekonomicznych, dokonania niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania zmian organizacyjnych oraz racjonalizacji zatrudnienia, ale także zabezpieczenie prawa powrotu do pracy zwolnionego pracownika, gdy odpadły przyczyny rozwiązania z nim stosunku pracy. Ten cel ustawy uzasadniający określone preferencje dla zwolnionych pracowników należy uwzględnić przy wykładni jej art. 12.

Poglądy te należy w pełni podzielić. Odnosząc, je do stanu faktycznego sprawy, należy stwierdzić, że nowy pracownik został zatrudniony przez stronę poz-

waną na stanowisku pracy identycznym z zajmowanym poprzednio przez powódkę. Niewielkie zmiany zakresu obowiązków nie mogą prowadzić do oceny, że nowy pracownik został zatrudniony w "innej grupie zawodowej". Podtrzymać należy także wykładnię zawartą w uchwale z dnia 22 lutego 1994 r., I PZP 2/94 (OSNAPIUS 1994 nr 1, poz. 5), według której na podstawie art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. pracownikowi przysługuje roszczenie o nawiązanie stosunku pracy w razie, gdy pracodawca rozwiązał z nim stosunek pracy, a następnie zatrudnia w tej samej grupie zawodowej innego pracownika i pracodawca 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. Okoliczności pozwalające na zastosowanie tej wykładni zostały rzetelnie rozważone przez Sądy obu instancji i zastosowanie przepisu art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. przez Sąd drugiej instancji jest prawidłowe z tego punktu widzenia (w kontekście uzasadnienia podstawy kasacji).

Mimo tego, utrzymując się w granicach zaskarżenia, należy stwierdzić, że kasacja powołuje się na usprawiedliwioną podstawę, polegającą na zastosowaniu art. 12 ustawy, co najmniej przedwcześnie. Przepis ten wymaga bowiem, aby uprzednio zwolniony pracownik zgłosił zamiar powrotu do zakładu pracy w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy. Musi więc złożyć byłemu pracodawcy oświadczenie (ofertę) o zamiarze nawiązania umowy o pracę w określonym terminie. Należy uznać, że z upływem tego terminu uprawnienie pracownika do żądania nawiązania umowy o pracę wygasa (termin zawity prawa materialnego). Sąd Najwyższy przyjmuje, że zgłoszenie przez pracownika zamiaru powrotu do zakładu pracy przed upływem roku od rozwiązania stosunku pracy może nastąpić przez każde zachowanie, które ujawnia ten zamiar w sposób dostateczny (wyrok z dnia 13 lutego 1997 r., I PKN 80/96, OSNAPiUS 1997 nr 23, poz. 463). Jednakże jeżeli pracownik przed wniesieniem pozwu o zobowiązanie do nawiązania umowy o pracę, w żaden sposób nie zgłosił zamiaru "powrotu do zakładu pracy", to dla zachowania rocznego terminu z art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. istotna nie jest data wniesienia pozwu, ale data doręczenia jego odpisu pozwanemu pracodawcy. Zostało to wyraźnie stwierdzone w ostatnim zdaniu uzasadnienia wskazanej uchwały z dnia 22 lutego 1994 r., I PZP 2/94. Stosunek pracy rozwiązano z powódką z dniem 30 czerwca 1996 r. Po-

zew w niniejszej sprawie został wprowadzicie złożony w ostatnim dniu rocznego terminu z art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r., ale jego odpis doręczono stronie pozwanej dopiero w dniu 24 lipca 1997 r.

Z tych względów na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 KPC orzeczono jak w sentencji.

=====