

**Wyrok z dnia 11 kwietnia 2001 r.**

**I PKN 337/00**

**Zgłoszenie przez pracownika zamiaru powrotu do zakładu pracy 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.) może nastąpić w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy, także po zatrudnieniu pracowników w tej samej grupie zawodowej.**

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie: SN Barbara Wagner, SA Herbert Szurgacz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 11 kwietnia 2001 r. sprawy z powództwa Mirosława D. przeciwko „A.” - Aleksandrowi P. w N. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 28 lutego 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Wyrokiem z dnia 28 grudnia 1999 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Nowej Soli nakazał pozwanemu „A.”-Aleksander P. w N. ponowne zatrudnienie powoda Mirosława D. Sąd ustalił, że powód pracował u pozwanego jako pakowacz w magazynie wyrobów gotowych na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony, a od 4 stycznia 1999 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Dnia 29 czerwca 1999 r. pozwany wypowiedział umowy o pracę kilku pracownikom, w tym powodowi z powodu likwidacji ciągu technologicznego „B.”. W pozwie powód zarzucił naruszenie przez pozwanego przepisów o konsultacji zamierzonego rozwiązania umowy o pracę ze związkami zawodowymi i domagał się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne. W trakcie procesu powód złożył do akt sprawy pismo informujące o zamiarze po-

wrotu do pracy. Sąd Rejonowy uznał za bezzasadny zarzut dotyczący naruszenia przez pozwanego przepisów o trybie wypowiedzania umów o pracę. Wypowiedzenie umowy było uzasadnione zmniejszeniem stanu zatrudnienia. Pozwany naruszył jednak art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, ponieważ zatrudnił, przed upływem roku od rozwiązania stosunku pracy z powodem, nowych pracowników, natomiast nie zatrudnił powoda, który zgłosił zamiar powrotu do pracy. W apelacji od powyższego wyroku pozwany zarzucił błędną interpretację art. 12 ustawy. Zdaniem skarżącego obowiązek przyjęcia do pracy istniałby w sytuacji, kiedy po zgłoszeniu przez powoda zamiaru powrotu do pracy zostaliby zatrudnieni nowi pracownicy, co nie miało miejsca. Nowi pracownicy zostali zatrudnieni przed zgłoszeniem przez powoda zamiaru powrotu do pracy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 28 lutego 2000 r. oddalił apelację. Sąd ten w pełni podzielił ustalenia faktyczne i argumentację prawną Sądu Rejonowego.

W kasacji od tego wyroku pozwany zarzucił naruszenie art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Zdaniem skarżącego prawidłowa wykładnia tego przepisu powinna być taka, że roszczenie o ponowne zatrudnienie przysługuje zwolnionemu pracownikowi wówczas, kiedy pracodawca po otrzymaniu zgłoszenia byłego pracownika o zamiarze powrotu do pracy zatrudnił w tej samej grupie zawodowej innych pracowników. Wskazał, że taki kierunek wykładni reprezentuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 lutego 1997 r. (I PKN 80/96, OSNAPiUS 1997 nr 23, poz. 463).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zawarty w kasacji zarzut naruszenia 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.) przez jego błędną wykładnię, nie jest zasadny. Na podstawie tego przepisu 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. Podstawową przesłanką ponownego zatrudnienia jest zgłoszenie przez pracownika zamiaru powrotu do zakładu pracy w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy. Zgłoszenie może nastąpić przez każde zachowa-

nie, które ujawnia ten zamiar w sposób dostateczny (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 1997 r., I PKN 80/96, OSNAPiUS 1997 nr 23, poz. 463). Termin roczny ma charakter terminu zawitego prawa materialnego, z jego upływem uprawnienie pracownika do żądania nawiązania umowy o pracę wygasa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 sierpnia 1998 r., I PKN 267/98, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 549). Kolejną przesłankę stanowi ponowne zatrudnienie przez pracodawcę pracowników w tej samej grupie zawodowej.

Art. 12 nie przewiduje żadnych dalszych warunków dla powstania obowiązku pracodawcy ponownego zatrudnienia pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. W szczególności obowiązek ten i odpowiadające mu uprawnienie pracownika nie zostały uzależnione od momentu zgłoszenia przez pracownika zamiaru powrotu do zakładu pracy w ramach rocznego terminu od rozwiązania stosunku pracy. Interpretacja skarżącego, że wymieniony obowiązek pracodawcy (i odpowiadające mu uprawnienia pracownika) powstają dopiero od momentu zgłoszenia zamiaru powrotu do zakładu pracy, a do tego czasu pracodawca może swobodnie zatrudniać pracowników w tej samej grupie zawodowej co zwolniony pracownik, bez powstania obowiązku ponownego zatrudnienia zwolnionego, pozostaje w sprzeczności zarówno z brzmieniem przepisu, jak i z jego celem. Poza argumentem przytoczonym wcześniej należy dodatkowo zwrócić uwagę na formę czasu przyszłego użytą w przepisie („jeżeli pracownik zgłosi zamiar powrotu”), która wyraźnie nawiązuje do rocznego terminu od daty rozwiązania stosunku pracy, w ciągu którego pracownik może z tym oświadczeniem wystąpić. Szczególny charakter przywileju wprowadzonego w art. 12 nakazuje ścisłą interpretację tego przepisu nie dopuszczającą wprowadzania dodatkowych, wyraźnie przepisem nie przewidzianych uwarunkowań prawa do ponownego zatrudnienia. W istocie takim dodatkowym ograniczeniem tego uprawnienia byłoby przyjęcie, że powstaje ono dopiero od momentu zgłoszenia zamiaru powrotu do zakładu pracy i działa jedynie na przyszłość. Przytoczone przez skarżącego w kasacji na uzasadnienie swojego stanowiska stwierdzenie zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 1997 r., I PKN 80/96 (OSNAPiUS 1997 nr 23, poz. 463), że „dla oceny roszczenia powoda wymagane jednak jest jeszcze istnienie dalszych przesłanek z art. 12, to jest ustalenie, czy pracodawca zatrudnił pracowników z tej samej grupy zawodowej po dacie zgłoszenia przez powoda zamiaru powrotu do pracy”, zostało wyrwane z kontekstu. W sprawie tej powód, po wypowiedzeniu mu umowy o pracę

25 lutego, w dniu 4 marca 1993 r., tj. przed upływem okresu wypowiedzenia umowy, wystąpił z pozwem o przywrócenie do pracy, wykazując zamiar powrotu do pracy. Jest to więc sytuacja inna niż stanowiąca przedmiot rozpoznawanej sprawy.

Z przytoczonych motywów, w oparciu o art. 393<sup>12</sup> KPC Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====