

Wyrok z dnia 7 sierpnia 2002 r.

I PKN 594/01

Zatrudnienie na nowoutworzonym stanowisku pracy, na którym wymagane są szczególne kwalifikacje lub umiejętności, których pracodawca nie wymagał od pracownika zatrudnionego poprzednio na zlikwidowanym stanowisku, nie jest zatrudnieniem w tej samej grupie zawodowej w rozumieniu art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.), jeżeli pracownik zatrudniony poprzednio musiałby dopiero zdobyć te kwalifikacje lub umiejętności.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 sierpnia 2002 r. sprawy z powództwa Piotra G. przeciwko „G.P.M.” Sp. z o. o. w B. o nawiązanie umowy o pracę, na skutek kasacji pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy z dnia 22 lutego 2001 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części zmieniającej wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Bydgoszczy z dnia 23 lutego 2000 r. (punkt 1.) oraz w części orzekającej o kosztach procesu za drugą instancję (punkt 3.) i w tym zakresie przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy, pozostawiając mu rozstrzygnięcie o kosztach procesu w postępowaniu kasacyjnym.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy-Sąd Pracy wyrokiem z 25 lutego 2000 r. [...] oddalił powództwo Piotra G. przeciwko „G.P.M.” Spółce z o.o. w B. o nawiązanie umowy o pracę. Powód domagał się ponownego zatrudnienia go przez stronę pozwaną na podstawie art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasa-

dach 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., powoływanej w dalszym ciągu jako: ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r.).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był pracownikiem strony pozwanej zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, ostatnio na stanowisku specjalisty do spraw logistyki i kolportażu. Do 11 stycznia 1999 r. pracował w dziale sprzedaży na stanowisku zastępcy kierownika tego działu. Od 1 kwietnia 1999 r. dokonano zmiany struktury organizacyjnej pozwanej Spółki. W wyniku tej zmiany, w ramach reorganizacji działu sprzedaży, utworzono dział ekspedycji i ten - wraz ze stanowiskiem specjalisty do spraw logistyki i kolportażu zajmowanym przez powoda - przeniesiono do drukarni „G.P.M.”. Oświadczeniem z 26 kwietnia 1999 r. pozwany pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., z zastosowaniem skróconego do jednego miesiąca okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 maja 1999 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy pracodawca wskazał likwidację stanowiska specjalisty do spraw logistyki i kolportażu w „G.P.M.” Spółce z o.o. w B. W okresie wypowiedzenia, tj. w maju 1999 r., powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. W dniu 12 lipca 1999 r. w „G.P.” i w „G.W.” ukazały się ogłoszenia o poszukiwaniu przez wydawnictwo prasowe, rozwijające działalność w województwie k., pracowników na samodzielne stanowisko w dziale sprzedaży. W dniu 17 sierpnia 1999 r. pozwana Spółka zatrudniła w dziale sprzedaży nową pracownicę, Hannę K., na stanowisku inspektora do spraw sprzedaży i analiz. Do jej obowiązków należy między innymi: sporządzanie prognoz miesięcznych wyników sprzedaży, ustalanie rzeczywistych wyników sprzedaży, sporządzanie tygodniowych raportów sprzedaży, opracowanie planów wydawniczych i założeń do planów budżetowych, monitorowanie działań, pozycji i wyników sprzedaży, współpraca z dystrybutorami, analiza akcji promocyjnych, sporządzanie kalkulacji i założeń wydawniczych, kontrola merytoryczna faktur. Z kolei do obowiązków powoda jako zastępcy kierownika działu sprzedaży należało między innymi: realizowanie zadań związanych z dystrybucją hurtu, podpisywanie dokumentów i faktur, bezpośrednia odpowiedzialność za kolportaż tzw. insertów oraz stałych suplementów do „G.P.” i „D.W.”, sporządzanie kwartalnych sprawozdań w tym zakresie, rozdysponowanie i polityka egzemplarzy gratisowych „G.P.” i „D.W.”, bezpośredni nadzór nad pracą terenowych inspektorów „G.P.”, techniczny nadzór nad produkcją i dystrybucją wydawnictw zleconych, załatwianie spraw związanych z reklamacjami w zakresie dystrybucji. Zakres

obowiązków powoda jako zastępcy kierownika działu sprzedaży (do 1 kwietnia 1999 r.) i jako specjalisty do spraw logistyki i kolportażu (od 1 kwietnia 1999 r.) był taki sam. Miejscem pracy powoda już od kwietnia 1998 r. była drukarnia, stanowiąca jedną z jednostek organizacyjnych „G.P.M.” Spółki z o.o. w B. Stanowisko powoda jako specjalisty do spraw logistyki i kolportażu zostało przeniesione z działu sprzedaży do drukarni, ponieważ konieczny był szybki kontakt pomiędzy ekspedycją a odbiorcami gazet. Po zwolnieniu powoda insertowaniem (wkładaniem do środka gazety) ulotek i programów TV zajmuje się spółka zewnętrzna. Praca, jaką wykonuje zatrudniona od 17 sierpnia 1999 r. na stanowisku inspektora do spraw sprzedaży i analiz Hanna K., wymaga wykształcenia ekonomicznego oraz bardzo dobrego przygotowania informatycznego ze szczególnym uwzględnieniem programów Excel i Access. Hanna K. jest ekonomistą i ukończyła kurs obsługi edytora tekstów Word w środowisku Windows, związany z uruchomieniem i obsługą edytora tekstów Word i obsługą systemu operacyjnego DOS, kurs Microsoft Access for Windows 95, polegający na opanowaniu umiejętności tworzenia baz danych, kurs obsługi arkusza kalkulacyjnego Excel. Powód ma ukończony kurs komputerowy dla początkujących w zakresie obsługi programu Excel. Na podstawie powyższych ustaleń Sąd pierwszej instancji ocenił, że zatrudnienie 17 sierpnia 1999 r. nowej pracownicy w dziale sprzedaży na stanowisku inspektora do spraw sprzedaży i analiz związane było z powierzeniem jej zupełnie innego zakresu obowiązków od tych, które ciążyły na powodzie jako specjalście do spraw logistyki i kolportażu. Stanowisko, na którym zatrudniono Hannę K., wymagało wykształcenia ekonomicznego i bardzo dobrej znajomości zagadnień związanych z informatyką. Chociaż powód posiada podstawowe przygotowanie informatyczne, Sąd Rejonowy ocenił jego kwalifikacje jako niewystarczające z punktu widzenia interesów pracodawcy, stawiającego pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku inspektora do spraw sprzedaży i analiz określone wymagania co do kwalifikacji z zakresu ekonomii i informatyki. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powoda, który twierdził, że również mógłby wykonywać pracę na tym stanowisku i szybko wdrożyłby się do tej pracy. Zgodnie z art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy (czyli na skutek zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi), w razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej, jeżeli pracownik zgłosi zamiar powrotu do

zakładu pracy w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy. Pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z przyczyny wymienionej w art. 1 ust.1 ustawy, a powód w ciągu roku zgłosił zamiar powrotu do pracy. Jednakże art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. nakłada na pracodawcę obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika tylko wówczas, gdy pracodawca zatrudnia nowych pracowników „w tej samej grupie zawodowej”. W związku z tym roszczenie powoda o ponowne zatrudnienie byłoby uzasadnione wtedy, gdyby pozwana Spółka zatrudniała pracowników w dziale kolportażu, na stanowiskach związanych z kolportażem i logistyką, ewentualnie na innych, ale nie takich, które wymagają specjalistycznego przygotowania zawodowego i specjalistycznych kwalifikacji. Hanna K. została zatrudniona w dziale sprzedaży, a nie kolportażu, jest z wykształcenia ekonomistą, dysponuje bardzo dobrą znajomością teoretyczną i praktyczną oprogramowania komputerowego (Word for Windows, Excel, Access). Powód natomiast jest dziennikarzem i posiada jedynie podstawowe przygotowanie w zakresie obsługi programu Excel. Skoro umiejętności powoda, w obrębie zagadnień informatycznych, są nieporównywalnie niższe od umiejętności Hanny K., a ponadto pozwana nie zatrudniła nowego pracownika w tej samej grupie zawodowej, to nie zachodziły - zdaniem Sądu Rejonowego - przesłanki określone w art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., nakładające na pozwaną obowiązek ponownego zatrudnienia powoda, co ostatecznie doprowadziło do oddalenia powództwa.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 22 lutego 2001 r. [...] na skutek apelacji powoda zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zobowiązał stronę pozwaną do złożenia następującego oświadczenia woli: „G.P.M. Spółka z o.o. w B. nawiązuje z Piotrem G. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku inspektora do spraw sprzedaży i analiz z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 1.600 (jeden tysiąc sześćset) zł”, oddalając apelację w pozostałej części.

W apelacji od wyroku Sądu Rejonowego powód zarzucił między innymi naruszenie prawa materialnego, wskutek błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., oraz dokonanie wadliwych ustaleń faktycznych w kwestii zatrudnienia nowego pracownika w tej samej grupie zawodowej. W toku postępowania apelacyjnego pełnomocnik powoda sprecyzował roszczenie o nawiązanie umowy o pracę w ten sposób, że wniósł o zobowiązanie strony pozwanej do złożenia oświadczenia woli następującej treści: „Z dniem 1 września 1999 r.

strona pozwana nawiązuje z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku samodzielnego inspektora (specjalisty) w dziale sprzedaży, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym zasadniczym brutto 3.039,40 zł oraz premią uznaniową wypłacaną zgodnie z regulaminem premiowania”.

Uwzględniając częściowo apelację Sąd Okręgowy uznał za uzasadniony zarzut wadliwego ustalenia, że pozwany pracodawca po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę nie zatrudnił innego pracownika w tej samej grupie zawodowej, a w konsekwencji zarzut niesłusznego wniosku Sądu Rejonowego co do bezpodstawności roszczenia powoda wynikającego z art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Sąd Okręgowy stwierdził, że kwestia kwalifikacji zawodowych powoda (w tym porównanie ich z kwalifikacjami innego pracownika strony pozwanej) nie miała istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia o jego roszczeniu o ponowne nawiązanie umowy o pracę, a Sąd pierwszej instancji niepotrzebnie przywiązał do tej okoliczności znaczną wagę. Prezentowany dotychczas w orzecznictwie kierunek wykładni art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. wyklucza bowiem prawo pracodawcy do odmowy uwzględnienia żądania pracownika o ponowne zatrudnienie w oparciu o ocenę jego kwalifikacji zawodowych lub przydatności do pracy (takie stanowisko wynika np. z uzasadnienia uchwały Sądu Najwyższego z 22 lutego 1994 r., I PZP 2/94, OSNCP 1994 nr 9, poz. 175, a także wyroku z 17 stycznia 1997 r., I PKN 61/96, OSNAPiUS 1997 nr 17, poz. 512). Należy zatem podzielić argumentację powoda, zgodnie z którą skoro rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy, a nie w wyniku negatywnej oceny jego pracy, to ocena jego kwalifikacji zawodowych i ewentualne ich porównanie z kwalifikacjami nowo zatrudnionego pracownika, nie mogły być dokonywane przy ocenie roszczenia wynikającego z art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Problem kwalifikacji zawodowych miał zatem w rozpoznawanej sprawie marginalne znaczenie - jako jeden z elementów służących wykładni użytego w tym przepisie zwrotu "ta sama grupa zawodowa". Strona pozwana kwestionowała zasadność roszczenia powoda twierdząc, że nie zatrudniła innego pracownika w tej samej grupie zawodowej, w której wcześniej zatrudniony był powód. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że pojęcie „tej samej grupy zawodowej” jest bardzo ogólne, co pozwala na szerokie jego rozumienie. Odwołać się można do prezentowanej w orzecznictwie wykładni, zgodnie z którą określenie "ta sama 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 pracowni-

ków spełniających w zakładzie takie same funkcje (czynności), ale również pracowników o podobnych kwalifikacjach, realizujących określone zbliżone rodzajowo zadania” (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 czerwca 1997 r., I PKN 80/96, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 465). W rozpoznawanej sprawie zebrane dowody wyłączają możliwość zakwalifikowania nowego stanowiska pracy inspektora do spraw sprzedaży i analiz w dziale sprzedaży do grupy zawodowej odmiennej od stanowiska zajmowanego wcześniej przez powoda. Za powyższym wnioskiem przemawia kilka istotnych argumentów. Po pierwsze, zakresy czynności powoda i nowej pracownicy Hanny K. nie wyłączają - wbrew odmiennej opinii Sądu pierwszej instancji - zbieżności rodzajowej zadań stawianych pracownikom na obu porównywanych stanowiskach.

Wprawdzie zakres zadań i obowiązków Hanny K. ma charakter bardziej szczegółowy od zakresu kompetencji powoda, jednak porównanie obu zakresów prowadzi do wniosku, iż pracownicy ci powinni zostać zaliczeni do tej samej grupy zawodowej. Do kompetencji powoda jako zastępcy kierownika działu sprzedaży należały zadania kierownika tego działu (z wyjątkiem spraw personalnych, płacowych i organizacyjnych), które z natury rzeczy musiały obejmować nadzór nad pracą zatrudnionych w dziale sprzedaży pracowników. Istotne są również podobieństwa merytoryczne zadań stawianych przed powodem i Hanną K. W ocenie Sądu Okręgowego, analiza zakresów czynności obydwu pracowników wskazuje z jednej strony na daleko idące podobieństwa, a nawet na tożsamość zadań, a z drugiej strony na brak cech istotnych powodujących jakościową różnicę pomiędzy zajmowanymi przez nich stanowiskami. Po drugie, niesporny jest między stronami fakt identyczności zakresu obowiązków pracowniczych powoda na stanowisku zastępcy kierownika działu sprzedaży i inspektora do spraw kolportażu i logistyki. Wobec tej okoliczności traci na znaczeniu dla rozstrzygnięcia sporu kwestia przesunięcia w strukturze organizacyjnej pozwanej Spółki dotychczasowego stanowiska powoda z działu sprzedaży do drukarni. Zmiana struktury organizacyjnej pozwanej Spółki nie mogła wywołać skutku w postaci przesunięcia powoda do innej grupy zawodowej. Po trzecie, obydwaj z porównywanych stanowisk należą do stanowisk pracy pracowników umysłowych, związanych z szeroko pojętą sprzedażą oferowanych przez stronę pozwaną produktów. Po czwarte, o podobieństwie tych dwóch stanowisk (inspektora do spraw sprzedaży i analiz oraz specjalisty do spraw logistyki i kolportażu) świadczy to, iż powód, posiadając w okresie, którego spór dotyczy, ten sam zakres obowiązków pracowniczych, pełnił przez wiele lat kierowniczą funkcję w dziale sprzedaży (jako zastępca kierow-

nika tego działu). W tej sytuacji za pozbawione logiki uznać należy twierdzenie pozwanej Spółki, zgodnie z którym stanowisko pracy zajmowane przez powoda bezpośrednio przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy (które obejmowało identyczny przedmiotowo zakres obowiązków w porównaniu z obowiązkami powoda pełniącego funkcję zastępcy kierownika działu sprzedaży) miałyby różnić się jakościowo od stanowiska w dziale sprzedaży, na którym zatrudniono Hannę K. Powód przez wiele lat zatrudniony był właśnie w dziale sprzedaży, dodatkowo pełniąc w nim funkcję kierowniczą. Uznając ostatecznie, że spełnione zostały przesłanki z art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., Sąd Okręgowy, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. w związku z art. 64 k.c., orzekł reformatoryjnie, zobowiązując stronę pozwaną do złożenia oświadczenia woli, prowadzącego do nawiązania między stronami umowy o pracę. Warunki pracy i płacy, na jakich powinien zostać zatrudniony powód, odpowiadają sytuacji istniejącej po stronie pozwanego w chwili nawiązywania umowy o pracę z Hanną K. Roszczenie z art. 12 ustawy nie jest równoznaczne z roszczeniem o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, a jego uwzględnienie wymaga wzięcia pod rozwagę aktualnych możliwości ekonomicznych pracodawcy w zakresie prowadzonej przez niego polityki zatrudnienia.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniosła strona pozwana, zaskarżając to orzeczenie w części dotyczącej zobowiązania pracodawcy do złożenia oświadczenia woli o ponownym zatrudnieniu powoda. Jako podstawy kasacji skarżąca wskazała: 1) naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię 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, 2) naruszenie przepisów postępowania poprzez uchybienie art. 233 § 1 k.p.c. wskutek nierozważenia w sposób wszechstronny zebranego materiału, co doprowadziło do sprzeczności ustaleń z tymże materiałem, mogącej mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania. Jako okoliczność uzasadniającą rozpoznanie kasacji wskazała potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości, a mianowicie art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. O tym, iż takie wątpliwości istnieją, świadczą odmienne rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego oraz Sądu Okręgowego oparte na tej samej podstawie faktycznej i prawnej, a także dorobek orzeczniczy Sądu Najwyższego i wypowiedzi glosatorów. Dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające - wobec nieostrego pojęcia „tej samej

grupy zawodowej" użytego w art. 12 tej ustawy. Zdaniem skarżącej, należałoby *expressis verbis* odpowiedzieć na pytanie, czy tożsamość grupy zawodowej oznacza, że zatrudnienie powinno nastąpić na stanowisku na tyle podobnym do poprzedniego, by nie występowała konieczność przyuczania pracownika do pracy (jak sugeruje autorka glosy do wyroku Sądu Najwyższego z 7 marca 1997 r., I PKN 26/97, OSP 1998 nr 10, poz. 178).

Uzasadniając zarzut naruszenia art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. skarżąca wskazała, że Sąd Okręgowy błędnie przyjął, iż dla oceny, czy w rozpoznawanej sprawie można mówić o tożsamości grupy zawodowej, konieczne jest przede wszystkim porównanie zakresu obowiązków powoda oraz nowego pracownika - Hanny K., natomiast kwestia kwalifikacji zawodowych powoda (w tym porównanie ich z kwalifikacjami innego pracownika zatrudnionego po jego zwolnieniu) nie ma istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia o jego roszczeniu o ponowne nawiązanie stosunku pracy. Pogląd ten Sąd Okręgowy oparł na orzeczeniach Sądu Najwyższego: uchwale z 22 lutego 1994 r., I PZP 2/94, OSNCP 1994 nr 9 poz. 173 oraz wyroku z 17 stycznia 1997 r., I PKN 61/96, OSNAPIUS 1997 nr 17 poz. 312, które prezentowały kierunek wykładni art. 12 wykluczający prawo pracodawcy do odmowy uwzględnienia żądania pracownika o ponowne zatrudnienie w oparciu o ocenę jego kwalifikacji zawodowych lub przydatności do pracy. Sąd Okręgowy stwierdził, iż problem kwalifikacji zawodowych mógł się pojawić w niniejszej sprawie jedynie marginalnie, przy wykładni użytego w art. 12 zwrotu „ta sama grupa zawodowa”. Zdaniem skarżącej, z analizy wymienionych orzeczeń Sądu Najwyższego wynika jednak, że w celu stwierdzenia, czy można mówić o tej samej grupie zawodowej, należy dokonać porównania kwalifikacji i wykształcenia pracownika zwolnionego i nowo przyjętego, a jedynie w przypadku tożsamości lub znacznego podobieństwa tych elementów niższe kwalifikacje pracownika zwolnionego nie mogą wpływać na oddalenie jego roszczenia. Tezy przytoczonych orzeczeń Sądu Najwyższego nie powinny być interpretowane w sposób prowadzący do uznania, że kwestia kwalifikacji pracownika (jego wykształcenia, umiejętności wykonywania poszczególnych zadań) jest kwestią marginalną przy rozpoznawaniu roszczenia z art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., a taka konkluzja Sądu drugiej instancji sprawiła, że wydając zaskarżony wyrok Sąd ten porównał przede wszystkim zakresy obowiązków powoda i nowej pracownicy, pominał zaś całkowicie odmienne ich wykształcenie, kwalifikacje oraz umiejętności.

Uzasadniając zarzut naruszenia art. 233 k.p.c., strona pozwana wskazała, że Sąd drugiej instancji pominął wiele istotnych elementów zgromadzonego materiału dowodowego. Sąd uznał bowiem, że zakres obowiązków Hanny K. ma jedynie bardziej szczegółowy charakter od zakresu kompetencji powoda. Za istotne uznał podobieństwa merytoryczne zadań stawianych przed nią i przed powodem, wskazując jako przykład jedynie dwa rodzaje tych zadań z pominięciem innych czynności różniących te zakresy. Zdaniem pozwanej, Sąd dokonał oceny dowodów w sposób wadliwy. Nawet pobieżne zapoznanie się z zakresem obowiązków Hanny K. pozwala na stwierdzenie, że jest to zakres zupełnie odmienny, szerszy od zakresu obowiązków powoda - nie w sensie kompetencji, ale rodzaju powierzonych zadań. Nie stanowi on swoistego uszczegółowienia pewnych punktów wymienionych w zakresie czynności powoda, ale znacznie wybiega poza ich zawartość pod względem merytorycznym. Zakres ten obejmuje 21 pozycji, z których większość stanowią zadania całkowicie odmienne od powierzonych powodowi. Do wykonywania tych zadań niezbędne jest biegłe posługiwanie się narzędziami informatycznymi, istotna jest przy tym znajomość ekonomii. Strona pozwana wskazywała wielokrotnie na te okoliczności, powołując się między innymi na zeznania świadka Agnieszki K. oraz zeznania prezesa zarządu pozwanej Spółki. Naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów polega w tym przypadku nie na tym, że Sąd Okręgowy dał wiarę tylko niektórym spośród sprzecznych dowodów, co w zależności od okoliczności sprawy mogłoby być uzasadnione, ale na bezzasadnym pominięciu części dowodów. Ponadto Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku podkreślił, iż do kompetencji powoda należały kompetencje kierownika działu sprzedaży, które z natury rzeczy musiały obejmować nadzór nad pracą zatrudnionych w dziale sprzedaży pracowników. Dokonując takiej oceny Sąd nie wziął pod uwagę istotnej okoliczności, mianowicie tego, że dział sprzedaży po 1 kwietnia 1999 r. uległ reorganizacji, a powód przestał być zastępcą kierownika działu. Reorganizacja nie polegała tylko na wyodrębnieniu z działu sprzedaży stanowiska do spraw logistyki i kolportażu oraz działu ekspedycji, ale przede wszystkim wiązała się z postawieniem pracownikom całkowicie nowych zadań, unowocześnieniem tego działu, pojawieniem się w nim nowych funkcji, między innymi dotyczących ekonomicznej analizy sprzedaży i elektronicznego przetwarzania danych. Wynikało to między innymi z zeznań świadka Agnieszki K. oraz zeznań prezesa zarządu pozwanej Spółki. Sąd całkowicie pominął te okoliczności, przez co naruszył obowiązek wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja ma uzasadnione podstawy ze względu na to, że Sąd drugiej instancji dokonał błędnej wykładni art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Przepis ten stanowi, że zakład pracy powinien ponownie zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1, w razie ponownego zatrudnienia pracowników w tej samej grupie zawodowej, jeżeli pracownik zgłosi zamiar powrotu do zakładu pracy w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy. Sąd Okręgowy błędnie zinterpretował użyte w tym przepisie pojęcie „tej samej grupy zawodowej”. Jest to zwrot niedookreślony, nie można zatem z góry stanowczo i definitywnie przesądzić, co rzeczywiście (faktycznie) znaczy sformułowanie „ta sama grupa zawodowa”. Ciężar wykładni tego pojęcia - a w związku z tym prawidłowe zastosowanie art. 12 ustawy - polega na dostosowaniu tego ustawowego określenia do konkretnego stanu faktycznego. Już we wcześniejszych orzeczeniach Sądu Najwyższego zwrócono uwagę na to, że użyte w art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. 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 ponownego zatrudnienia w zakładzie pracy, z którego został zwolniony na podstawie przepisów tej ustawy. „Ta sama grupa zawodowa” może być rozumiana w związku z tym różnie - jak słusznie zwrócił na to uwagę Sąd Okręgowy - albo jako zespół pracowników legitymujących się szczególnymi uprawnieniami do wykonywanej pracy (np. kierowca, lekarz), albo jako zespół wykonujący w zakładzie takie same lub podobne rodzajowo czynności (funkcje), a także jako grono pracowników o podobnym wykształceniu i kwalifikacjach potrzebnych dla realizacji skonkretyzowanych zadań zakładu pracy. Ocena, czy nastąpiło zatrudnienie w tej samej grupie zawodowej, zależy też od sytuacji konkretnego pracodawcy, rodzaju zadań wykonywanych w zakładzie pracy i wymaganego przygotowania zawodowego pracowników (por. uzasadnienie wyroku SN z 7 marca 1997 r., I PKN 26/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 486 z glosą P. Kirczuk w OSP 1998 nr 10, poz. 178). Wynikający z art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. obowiązek zatrudnienia w tej samej grupie zawodowej nie jest ograniczony do zatrudnienia pracownika na tym samym stanowisku, jakie zajmował poprzednio, ani w tym samym wymiarze czasu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1998 r., I PKN

444/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 45). Uprawnienie pracownika do ponownego zatrudnienia, z którego został zwolniony z powodu zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub zmian organizacyjnych, powstaje również w razie zamiaru pracodawcy zatrudnienia nowego pracownika w tej samej grupie zawodowej, wykonującej zespół rodzajowo wewnętrznie spójnych czynności zawodowych, a nie tylko na konkretnym stanowisku pracy, wyodrębnionym w strukturze organizacyjnej zakładu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 grudnia 1997 r., I PKN 445/97, OSNAPiUS 1998 nr 22, poz. 648). Przytoczone powyżej tezy niektórych orzeczeń Sądu Najwyższego dotyczących wykładni art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. wyraźnie wskazują na to, że wykształcenie, kwalifikacje, przygotowanie zawodowe i umiejętności pracowników mogą mieć znaczenie przy dokonywaniu oceny co do ich zatrudnienia w tej samej lub odmiennej grupie zawodowej.

W rozpoznawanej sprawie wymagający rozstrzygnięcia problem sprowadza się właśnie do tego, czy i jakie znaczenie dla oceny dotyczącej ponownego zatrudnienia innego pracownika w tej samej grupie zawodowej, w której zatrudniony był poprzednio pracownik zwolniony z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., mają wykształcenie, kwalifikacje i przygotowanie zawodowe obu pracowników (wcześniej zwolnionego i „ponownie zatrudnianego”). Od oceny tej zależy bowiem ustalenie czy zatrudnienie nowego pracownika następuje w tej samej grupie zawodowej. Rozstrzygając ten problem, Sąd Rejonowy decydujące znaczenie przypisał kwalifikacjom i umiejętnościom zawodowym powoda oraz Hanny K., ustalając, że są one odmienne (różnią się na korzyść Hanny K.). Sąd Okręgowy - zwołaniem się na uchwałę Sądu Najwyższego z 22 lutego 1994 r., I PZP 2/94, OSNAPiUS 1994 nr 1, poz. 5 - stwierdził, że ocena kwalifikacji nie ma decydującego znaczenia. W związku z tymi różnicami w poglądach obydwu Sądów co do znaczenia prawnego (relewantności) odmiennych kwalifikacji pracowników konieczne okazało się uporządkowanie pewnych kwestii i przedstawienie przez Sąd Najwyższy propozycji wykładni art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.

Na wstępie wskazać należy, że również pojęcie „kwalifikacji” nie zostało zdefiniowane w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. Oznaczać ono może zarówno formalne wykształcenie (w przypadku powoda - dziennikarskie, w przypadku Hanny K. - ekonomiczne), jak i faktyczne lub praktyczne umiejętności (w niniejszej sprawie - znajomość posługiwania się określonymi programami komputerowymi). Przy rozstrzygnięciu

przedstawionego problemu prawnego konieczne jest uwzględnienie wieloznaczności pojęcia „kwalifikacje”.

Uzasadniając swoje stanowisko, Sąd Okręgowy powołał się na pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z 22 lutego 1994 r., I PZP 2/94, (OSNCP 1994 nr 9, poz. 173 z glosami I.Sierockiej w OSP 1995 nr 3, poz. 49 oraz M.Gersdorf w PiZS 1995 nr 2, str. 67). W uchwale tej Sąd Najwyższy stwierdził, że roszczenie pracownika o ponowne zatrudnienie nie może być uzależnione od oceny jego kwalifikacji i przydatności na danym stanowisku pracy; są to bowiem okoliczności pozbawione znaczenia, jeżeli do rozwiązania stosunku pracy doszło wyłącznie z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., a zatem z przyczyn ekonomicznych lub polegających na zmianach organizacyjnych, produkcyjnych lub technologicznych. Przyczyny te nie mają 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 określonych w art. 1 ust. 1 tej ustawy, to tym samym przy ponownym zatrudnieniu ocena taka nie może mieć znaczenia. Przytoczony pogląd Sądu Najwyższego nie powinien być rozważany zupełnie abstrakcyjnie, w oderwaniu od stanu faktycznego, który stał się inspiracją do jego sformułowania. W sprawie, w której podjęto powyższą uchwałę, nie było jakichkolwiek wątpliwości, że doszło do zatrudnienia przez pracodawcę nowego pracownika w tym samym dziale i na tym samym stanowisku, na którym pracował wcześniej pracownik zwolniony z pracy z przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., przy czym nowy pracownik miał takie samo wykształcenie, był w podobnym wieku i powierzono mu wykonywanie takich samych czynności, które wykonywał pracownik wcześniej zwolniony. Uchwała w sprawie I PZP 2/94 została podjęta jako rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego, przedstawionego przez sąd drugiej instancji w trybie art. 391 k.p.c., sprowadzającego się do odpowiedzi na pytanie, czy zakład pracy może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika wcześniej zwolnionego, dokonując oceny jego kwalifikacji i przydatności do zatrudnienia na tym stanowisku w ramach swobodnego doboru kadr. Stan faktyczny tamtej sprawy różnił się zatem dość istotnie od stanu faktycznego ustalonego w niniejszej sprawie. W odpowiedzi na przedstawione zagadnienie prawne Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na ten aspekt regulacji wynikającej z art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., który wiąże się z celem i funkcją rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przy-

czyn dotyczących zakładu pracy, podkreślając, że przyczyny te nie mają odniesienia do racjonalnego i swobodnego doboru kadr, również w aspekcie oceny kwalifikacji i przydatności pracownika do zatrudnienia na określonym stanowisku. Pogląd wyrażony w uchwale podjętej przez Sąd Najwyższy w sprawie I PZP 2/94 jest poglądem aktualnym i nadal zasługującym na uwzględnienie w sprawach rozstrzyganych w oparciu o przepis art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Jest to pogląd prawidłowy i w sposób oczywisty wynikający z systemowej wykładni wszystkich przepisów tej ustawy. Skoro w rozpoznawanej sprawie kwalifikacje zawodowe i przydatność powoda do zajmowania stanowiska specjalisty do spraw logistyki i kolportażu nie stanowiły przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę (przyczyną tą była bowiem likwidacja tego stanowiska pracy), to tym samym jego roszczenie o ponowne zatrudnienie nie może być uzależnione od oceny jego kwalifikacji i przydatności na danym stanowisku pracy - w tym znaczeniu, że ewentualna negatywna ocena pracodawcy dotycząca tej przydatności na stanowisku, z którego został zwolniony, jest nieistotna z punktu widzenia zasadności jego roszczenia o ponowne nawiązanie stosunku pracy. Jednakże w rozpoznawanej sprawie ocena kwalifikacji pracownika (w sensie formalnego wykształcenia oraz faktycznych umiejętności) i jego przydatności do wykonywania określonej pracy, dokonywana przy uwzględnieniu interesów i potrzeb pracodawcy, nie ma służyć rozstrzygnięciu o zasadności lub bezzasadności roszczenia o ponowne zatrudnienie przy założeniu, że inny pracownik został niewątpliwie zatrudniony w tej samej grupie zawodowej, lecz bezpośrednio i jednoznacznie służy ocenie czy rzeczywiście inna osoba - przyjęta do pracy u pozwanego pracodawcy po zwolnieniu z pracy powoda - została zatrudniona w tej samej grupie zawodowej. Inaczej mówiąc, porównanie kwalifikacji (formalnego wykształcenia oraz faktycznych umiejętności) i przydatności do zajmowania określonego stanowiska pracy powoda i zatrudnionej po jego zwolnieniu pracownicy ma służyć jedynie ustaleniu, czy nowa pracownica została rzeczywiście (faktycznie) zatrudniona „w tej samej grupie zawodowej”, czy też może w innej grupie zawodowej. W związku z tym należy podzielić stanowisko skarżącej przedstawione w kasacji, zgodnie z którym samo formalne porównanie zakresów czynności powoda jako specjalisty do spraw logistyki i kolportażu i Hanny K. jako inspektora do spraw sprzedaży i analiz nie jest wystarczające dla dokonania prawidłowej oceny spełnienia przesłanki „zatrudnienia w tej samej grupie zawodowej” i powinno być uzupełnione o ocenę rzeczywistych potrzeb pracodawcy i wymagań

stawianych przez niego wobec nowo przyjętego pracownika. Tego zaś Sąd Okręgowy nie uczynił.

Również w sprawie I PKN 26/97 (wyrok z 7 marca 1997 r., OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 486), na którą powołał się Sąd Okręgowy, chodziło o zatrudnienie pracownika z formalnie takim samym wykształceniem, jakie miał pracownik zwolniony poprzednio z pracy (magister etnografii), który ponadto legitymował się niezbędnym przygotowaniem do pracy na nowym stanowisku pracy wymagającym specjalistycznych kwalifikacji (kustosza w bibliotece muzeum etnograficznego). Nie było zatem żadnych wątpliwości, że zatrudniono pracownika w tej samej grupie zawodowej. W rozpoznawanej sprawie mamy do czynienia z inną sytuacją - zwolniony z pracy pracownik (powód) ma formalnie inne wykształcenie niż pracownica zatrudniona po rozwiązaniu z nim stosunku pracy (Hanna K.). Ponadto, co podkreślał wielokrotnie w toku postępowania pozwany pracodawca, Hanna K. dysponuje umiejętnościami, związanymi ze znajomością posługiwania się w pracy kilkoma różnymi programami komputerowymi, której to umiejętności nie zdobył powód - przynajmniej do chwili orzekania w sprawie przez Sąd Okręgowy. Z punktu widzenia potrzeb pracodawcy, oczekującego od nowej pracownicy, ekonomicznej analizy sprzedaży z wykorzystaniem elementów informatycznych i elektronicznego przetwarzania danych, okoliczność ta nie była pozbawiona znaczenia, a została zbagatelizowana w zaskarżonym wyroku. Dla ustalenia i oceny czy nowa pracownica została zatrudniona w tej samej grupie zawodowej niezbędne jest zatem odniesienie się do twierdzeń strony pozwanej, że powód nie posiadał tych kwalifikacji i umiejętności, które z punktu widzenia pracodawcy były niezbędne na nowym stanowisku pracy. Słuszny jest w związku z tym zarzut kasacji dotyczący naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., a to wobec pominięcia w analizie i ocenie materiału dowodowego zeznań świadka Agnieszki K. oraz zeznań prezesa zarządu pozwanej Spółki Marka T.

W swoich dotychczasowych orzeczeniach Sąd Najwyższy kierował tylko pewne wytyczne co do rozumienia pojęcia „ta sama grupa zawodowa”. Nie jest możliwe sformułowanie jednolitej definicji tego pojęcia, ponieważ każda oceniana przez sąd sytuacja faktyczna jest inna od pozostałych. Dlatego wykładnia tego pojęcia dokonywana jest *a casu ad casum*.

Podsumowując dotychczasowe rozważania, można sformułować kilka wniosków ogólnych. Ocena, czy zatrudnienie nastąpiło w tej samej grupie zawodowej, powinna uwzględniać nie tylko zakres czynności, ale także wymagane od pracownika

na danym stanowisku przygotowanie zawodowe, w tym zarówno kwalifikacje (formalne wykształcenie i praktyczne umiejętności), jak i doświadczenie zawodowe. Pewne różnice w rodzaju wykonywanych czynności (zakresie obowiązków) na porównywanych stanowiskach pracy oraz pewna odmienność wymaganych na tych stanowiskach kwalifikacji nie świadczą jeszcze o odmienności grup zawodowych, ale w którymś momencie te różnice stają się tak znaczące, że stanowią okoliczność relevantną (istotną prawnie, a także znaczącą dla pracodawcy) i sprawiają, że kwalifikacje zawodowe i przydatność danego pracownika do wykonywania określonych zadań wpływają na ocenę rodzaju czynności, jakie pracodawca powierza nowo zatrudnionemu pracownikowi, z punktu widzenia zakwalifikowania ich do tej samej lub innej grupy zawodowej. Inaczej mówiąc, jeżeli wymagania pracodawcy co do odmiennych kwalifikacji nowego pracownika są podyktowane innym zakresem zadań i obowiązków, innym rodzajem czynności, które mają mu być powierzone, to nie można przyjąć, że pracownik ten został zatrudniony w tej samej grupie zawodowej. Zatrudnienie nowego pracownika, od którego pracodawca wymaga - ze względu na rodzaj i zakres powierzonych mu czynności - określonych kwalifikacji (formalnego wykształcenia i praktycznych umiejętności), odmiennych od kwalifikacji i umiejętności pracownika wcześniej zwolnionego, nie może zostać potraktowane jako zatrudnienie w tej samej grupie zawodowej.

Jeżeli tworzone jest nowe stanowisko pracy, na którym wymagane są od pracownika szczególne kwalifikacje lub umiejętności, których pracodawca nie wymagał od pracownika zatrudnionego poprzednio na zlikwidowanym stanowisku i które pracownik zatrudniony poprzednio mógłby nabyć dopiero w wyniku zdobycia tych nowych kwalifikacji lub umiejętności (np. w postaci ukończenia dodatkowego kierunku studiów albo odbycia studiów podyplomowych, a nawet tylko ukończenia specjalistycznego kursu lub szkolenia albo w wyniku douczenia lub przyuczenia), to taka sytuacja oznacza, że nowe stanowisko pracy wymagające owych szczególnych kwalifikacji lub umiejętności, odmiennych od wymaganych poprzednio od pracownika zwolnionego, nie jest stanowiskiem dającym się zakwalifikować do tej samej grupy zawodowej. Gdyby zatrudnienie powoła na stanowisku inspektora do spraw sprzedaży i analiz wymagało zdobycia przez niego dodatkowego wykształcenia (np. ekonomicznego) lub nabycia nowych umiejętności (np. dotyczących posługiwania się w pracy określonymi programami komputerowymi), wówczas nie można byłoby uznać, że zatrudnienie nowego pracownika nastąpiło w tej samej grupie zawodowej, w której

poprzednio zatrudniony był powód. Do uznania, że zatrudnienie następuje „w tej samej grupie zawodowej” w rozumieniu art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., wystarczy podobieństwo funkcji, stanowiska czy wykształcenia. Zatrudnienie powinno nastąpić jednak na stanowisku na tyle podobnym do poprzedniego, by nie wystąpiła konieczność przyuczania pracownika do nowej pracy.

Jeżeli po rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. tworzone jest nowe stanowisko pracy, na którym wymagane są od pracownika wyższe kwalifikacje od tych, jakimi dysponuje pracownik zwolniony, to takie stanowisko nie może zostać zaliczone do tej samej grupy zawodowej w rozumieniu art. 12 tej ustawy. Jeżeli pracodawca zatrudnia pracownika, którego formalne kwalifikacje (wykształcenie) oraz umiejętności (sprawność posługiwania się specjalistycznymi programami komputerowymi), niezbędne do wykonywania tej nowej pracy, są wyższe od kwalifikacji i umiejętności pracownika wcześniej zwolnionego, to nie można przyjąć, że zatrudnienie nowego pracownika nastąpiło w tej samej grupie zawodowej. Grupa ta jest inna w związku z tymi czynnościami, które wymagają specjalistycznej wiedzy (np. ekonomicznej) oraz znajomości posługiwania się programami komputerowymi. Im większa specjalizacja zawodowa pracowników, im bardziej wysublimowany rodzaj czynności im powierzanych, im wyższe kwalifikacje wymagane od pracownika, tym mniejsze mogą być różnice między zakresami tych czynności, aby przyjąć, że pracownicy zatrudnieni są w rodzajowo różnych grupach zawodowych.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że stanowisko Sądu Okręgowego w kwestii wykładni art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. jest nieprawidłowe, co przesądziło o uwzględnieniu kasacji. Mając to na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393¹³ § 1 k.p.c.

=====