

**Wyrok z dnia 24 listopada 2004 r.**

**I PK 12/04**

**Zatrudnienie pracownika w wykonaniu umowy o stypendium fundowane nie oznacza „ponownego zatrudniania pracowników”, o którym mowa w 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.).**

Przewodniczący SSN Barbara Wagner (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Zbigniew Myszka, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 listopada 2004 r. sprawy z powództwa Agnieszki G. przeciwko O. Fabryce Naczyń Emaliowanych „E.” SA w O. o nawiązanie stosunku pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 9 października 2003 r. [...]

- 1) o d d a l i ł kasację;
- 2) zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł (słownie złotych: sto dwadzieścia) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Okręgowy w Krakowie wyrokiem z dnia 9 października 2003 r. [...] oddalił apelację Agnieszki G. od wyroku Sądu Rejonowego w Olkuszu z dnia 19 czerwca 2002 r. [...], oddalającego jej powództwo o nawiązanie stosunku pracy.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena. Agnieszka G. była zatrudniona w O. Fabryce Naczyń Emaliowanych „E.” SA w O. na stanowisku handlowca od dnia 1 lipca 1994 r. W dniu 24 sierpnia 2000 r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem rozwiązującym na dzień 30 listopada 2000 r. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pracodawca wskazał długotrwałą absencję chorobową i nienależytą kontrolę realizacji

kontraktu z belgijską firmą B., a w konsekwencji brak gwarancji prawidłowego wypełnienia w przyszłości obowiązków. Agnieszka G. odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę do Sądu. Na rozprawie w dniu 23 listopada 2000 r. zawarła ze stroną pozwaną ugodę. Zgodnie z postanowieniami ugody, umowa o pracę między stronami rozwiązała się w dniu 30 listopada 2000 r. za porozumieniem stron z przyczyn ekonomicznych. O. Fabryka Naczyń Emaliowanych „E.” zobowiązała się również wypłacić powódce odprawę pieniężną w kwocie 3.800 zł i odszkodowanie na podstawie art. 47 k.p. w wysokości 3.200 zł. W dniach 1 i 26 lutego 2001 r. Agnieszka G. zgłosiła pisemnie chęć powrotu do pracy u strony pozwanej, powołując się na 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.), powoływanej dalej jako „ustawa o zwolnieniach grupowych” lub „ustawa”.

W dniu 13 stycznia 2000 r. O. Fabryka Naczyń Emaliowanych „E.” zatrudniła Sylwię B. na stanowisku technologa - do dnia 12 kwietnia 2000 r. - na podstawie umowy o staż, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 13 kwietnia 2000 r. do dnia 12 stycznia 2001 r. i od dnia 13 stycznia 2001 r. na czas nieokreślony. W dniu 1 grudnia 2000 r. strona pozwana zatrudniła również w dziale Marketingu i Planowania Agnieszkę M. - do dnia 28 lutego 2001 r. - na okres stażu, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 marca 2001 r. do 30 września 2001 r. na stanowisku samodzielnego analityka w dziale Marketingu i Planowania, a od dnia 1 października 2001 r. na czas nieokreślony na stanowisku handlowca w dziale Sprzedaży Naczyń Kuchennych. Z kolei w dniu 1 października 2001 r. w wydziale Wanien i Zlewozmywaków rozpoczął staż Artur G., który został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2002 r. do 31 lipca 2002 r. na stanowisku referenta do spraw ekonomicznych w Wydziale Wyrobów Sanitarnych. W dziale Marketingu i Planowania strona pozwana zatrudniła Sylwię B. - na podstawie umowy stażowej od 24 września 2001 r. do 23 grudnia 2001 r., oraz na podstawie umowy o pracę na czas określony od 24 grudnia 2001 r. do 31 lipca 2002 r. jako referenta do spraw analizy rynku. Wszyscy ci pracownicy zostali zatrudnieni u strony pozwanej w związku z ufundowanym im wcześniej stypendium. W styczniu 2001 r. O. Fabryka Naczyń Emaliowanych „E.” zatrudniła ponownie Michała M. na stanowisku Kierownika Działu Sprzedaży Wyrobów Sanitarnych. Pracownik ten świadczył u strony pozwanej pracę w okresie od 1 stycznia 2000

r. do 31 sierpnia 2000 r. Stosunek pracy z Michałem M. został wówczas rozwiązany z powodu likwidacji stanowiska.

W ocenie Sądu Rejonowego w Olkuszu, w ugodzie z 23 listopada 2000 r. strony kategorycznie ustaliły sposób i termin rozwiązania umowy o pracę. Ustalenia te mają charakter wiążący. Jakkolwiek powódce przysługuje roszczenie o nawiązanie stosunku pracy na podstawie art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., to w okolicznościach rozpoznawanej sprawy roszczenie to jest bezzasadne. W dniu rozwiązania stosunku pracy z Agnieszką G. strona pozwana zatrudniała bowiem tylko te osoby, co do których była zobligowana do nawiązania stosunku pracy na podstawie umów stypendialnych, a to Sylwię B., Agnieszkę M., Artura G. i Sylwię B. W razie niezatrudnienia powołanych osób przez okres co najmniej trzech lat, fundowane im przez stronę pozwaną stypendium uległoby umorzeniu. Ponadto, Sylwia B. nie była zatrudniona w tej samej grupie zawodowej co powódka - handlowca, lecz pracowała jako technolog. Z kolei Michał M. został zatrudniony ponownie zanim powódka zgłosiła chęć zatrudnienia.

Sąd Okręgowy w Krakowie uznał, że zawarta przez strony w dniu 23 listopada 2000 r. ugoda nie przesądza o przyczynie ekonomicznej ustania stosunku pracy. Strony nie mogą „umówić” się, że zachodzą przesłanki określone w art. 1 ust. 1 i ust. 2 ustawy, o ile przesłanki te faktycznie nie istnieją. Celem ustalenia, czy przyczyny ekonomiczne, z powodu których rozwiązano stosunek pracy z powódką, faktycznie istniały w chwili zawierania przez strony porozumienia i czy stanowią one jego uzasadnienie, Sąd ten przeprowadził uzupełniające postępowanie dowodowe. Wykazało ono, że rozwiązanie stosunku pracy z Agnieszką G. nastąpiło z przyczyn ekonomicznych oraz że była to konkretna i rzeczywista przyczyna jego ustania. W ocenie Sądu, art. 12 ustawy dotyczy zatrudniania nowych pracowników w tej samej grupie zawodowej na skutek potrzeb zakładu pracy, jakie powstały po dniu rozwiązania stosunku pracy z danym pracownikiem, w tym wypadku powódką. W okresie roku od rozwiązania stosunku pracy z Agnieszką G., to jest od dnia 30 listopada 2000 r., nie zaistniała potrzeba zatrudniania nowych pracowników w tej samej grupie zawodowej i takich zatrudnień w O. Fabryce Naczyń Emaliowanych „E.” nie było. Sylwia B. jako inżynier ceramik została zatrudniona na stanowisku technologa w dniu 13 stycznia 2000 r., a więc w czasie, gdy Agnieszka G. była jeszcze pracownikiem strony pozwanej. Jej zatrudnienie na stanowisku technologa nie odpowiadało zatrudnieniu w tej samej grupie zawodowej co stanowisko powódki (handlowca). Zawarcie umów o

pracę z Agnieszką M., Arturem G. i Sylwią B., podobnie jak w przypadku Sylwii B., było realizacją zobowiązania wynikającego z umów stypendialnych, jakie przyjęła na siebie strona pozwana. Zobowiązanie to znacznie poprzedzało rozwiązanie z powódką stosunku pracy, a jego niewykonanie dawałoby stypendystom prawo skutecznego dochodzenia zawarcia umowy o pracę przed sądem lub powodowałoby utratę nakładów finansowych, jakie poczynił pracodawca w związku z wypłatą tym osobom stypendiów. Odnosząc się do zatrudnienia Michała M., Sąd uznał, że był on zatrudniony od 1 stycznia 2000 r., a zatem w okresie, gdy powódka była pracownikiem strony pozwanej. Stosunek pracy z Michałem M. również został rozwiązany z przyczyn ekonomicznych. Ponowne jego zatrudnienie w styczniu 2001 r. nastąpiło jeszcze przed zgłoszeniem przez powódkę wniosku o ponowne zatrudnienie i było dla niego realizacją jego uprawnień wynikających z art. 12 ustawy.

Agnieszka G. zaskarżyła ten wyrok kasacją. Wskazując jako podstawę kasacji naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 12 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy - poprzez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu poglądu, że „zatrudnienie nowych pracowników w efekcie realizacji umów stypendialnych nie stanowi uzasadnienia do żądania ponownego zatrudnienia”, jej pełnomocnik wniósł o „zmianę wyroku w całości i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu”, ewentualnie o „uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi II instancji”. Jako okoliczności uzasadniające rozpoznanie kasacji powołał „istotne naruszenie prawa poprzez dowolne wprowadzenie dodatkowych przesłanek, od których uzależnia się możliwość skorzystania z przepisu art. 12”, potrzebę wykładni art. 12 ustawy „celem sprecyzowania przesłanek umożliwiających skorzystanie z uprawnień wynikających z tego przepisu”, a także znaczną społeczną doniosłość „zagadnienia dotyczącego realizowania praw pracowniczych”.

W uzasadnieniu kasacji pełnomocnik skarżącej podniósł, że stanowisko Sądu odnośnie do konieczności zatrudnienia pracowników z uwagi na zawarte uprzednio umowy stypendialne jest błędne. W umowach tych strona pozwana nie zobowiązała się bowiem do zatrudnienia stypendystów. O. Fabryka Naczyń Emaliowanych „E.” jako fundator stypendiów miała prawo domagać się od stypendystów podjęcia pracy, nie miała jednak obowiązku ich zatrudnienia. Jego zdaniem, rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego jest sprzeczne z literalną i funkcjonalną wykładnią art. 12 ustawy. Z wykładni literalnej powołanego przepisu wynika, że „uprawnienie byłego pracownika

uzależnione jest od zatrudnienia innych pracowników w tej samej grupie zawodowej”, a nie od „charakteru przyczyny wywołującej owo ponowne zatrudnienie”. Funkcją art. 12 jest niedopuszczenie do sytuacji, gdy z jednej strony zwalnia się pracowników z przyczyn ekonomicznych, a z drugiej strony zatrudnia się nowych pracowników w tej samej grupie zawodowej. Według pełnomocnika skarżącej, Sąd błędnie przyjął, że powódka wywodzi swe żądanie ze zdarzeń poprzedzających rozwiązanie umowy o pracę. Agnieszka G. nie domaga się bowiem ponownego zatrudnienia z uwagi na zawarcie umów stypendialnych, ale roszczenie swe wywodzi z okoliczności zatrudnienia innych osób po rozwiązaniu z nią stosunku pracy, a więc ze zdarzeń zaistniałych po ustaniu stosunku pracy. Nieuzasadniony jest również pogląd Sądu, wedle którego potrzeba zatrudnienia nowych pracowników powstała z chwilą zawierania umów stypendialnych. Nie można bowiem jednoznacznie przyjąć, że definitywnym zamiarem pracodawcy była chęć zatrudnienia stypendysty, a nie chęć ufundowania mu stypendium. Podniósł ponadto, że rozstrzygnięcie Sądu, zgodnie z którym wobec konkurencyjnych uprawnień pierwszeństwo przyznaje się wynikającym z umowy, nie znajduje oparcia w przepisach prawa pracy. Pracownik nie może mieć uprawnień mniejszych od określonych w ustawie i nie można pozbawić go tych uprawnień w drodze umowy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja oparta jest tylko na zarzucie naruszenia prawa materialnego, wobec czego ustalenia stanowiące faktyczną podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku należy uznać za prawidłowe.

Zawierając ugodę sądową w sprawie [...], wszczętej odwołaniem Agnieszki G. od wypowiedzenia jej umowy o pracę przez O. Fabrykę Naczyń Emaliowanych „E.” 24 sierpnia 2000 r. z powodu długotrwałej absencji chorobowej i nienależytej kontroli kontraktu z belgijską firmą B. oraz braku gwarancji prawidłowego wypełniania obowiązków w przyszłości, strony procesowe rozwiązały umowę o pracę 30 listopada 2000 r. na mocy porozumienia stron z przyczyn ekonomicznych dotyczących pracodawcy. Pracodawca wypłacił skarżącej odprawę pieniężną przewidzianą w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych oraz „odszkodowanie” na podstawie art. 47<sup>1</sup> k.p. Przed upływem roku od daty ustania stosunku pracy - 1 i 26 lutego 2001 r.- Agnieszka G., z powołaniem się na art. 12 ustawy o zwolnieniach grupowych, zgło-

siła na piśmie gotowość powrotu do pracy. Po 30 listopada 2000 r. a przed 1 lutego 2001 r. strona pozwana zatrudniła 1 grudnia 2000 r. Agnieszkę M. (ostatecznie na stanowisku handlowca w Dziale Sprzedaży Naczyń Kuchennych) oraz 1 stycznia 2001 r. Michała M. (na stanowisku kierownika Działu Sprzedaży Wyrobów Sanitarnych), zaś po 1 lutego 2001 r. - 24 września 2001 r. - Sylwię B. (ostatecznie na stanowisku referenta do spraw analizy w Dziale Marketingu i Planowania) i 1 października 2001 r. - Artura G. (ostatecznie na stanowisku referenta do spraw ekonomicznych w Wydziale Wanien i Zlewozmywaków). Agnieszka M., Sylwia B. i Artur G. byli stypendystami pozwanej spółki. Zostali zatrudnieni, początkowo na podstawie umów o staż, w wykonaniu umów o stypendia fundowane zawarte z nimi: 7 sierpnia 1997 r. - z Agnieszką M. i Arturem G. oraz 1 lutego 1999 r. - z Sylwią B.

Zgodnie z art. 12 ustawy, „zakład pracy powinien ponownie zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1, 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”. Przyczyny określone w art. 1 ust. 1 to przyczyny powszechnie nazywane ekonomicznymi lub dotyczącymi zakładu pracy (organizacyjne, produkcyjne, technologiczne). Dokonując wykładni tego przepisu, trzeba uwzględnić okoliczność, że dotyczy on zasadniczo zwolnień grupowych i do nich ma zastosowanie wprost. Natomiast do zwolnień indywidualnych z przyczyn ekonomicznych stosuje się go odpowiednio (art. 10 ust. 1). Odpowiednie zastosowanie przepisu sprawia, że treść wywiedzionej z niego normy prawnej nie musi być identyczna z normą wyinterpretowaną wprost. Uwaga ta jest konieczna, albowiem nie wszystkie poglądy prawne wypowiedziane na gruncie odpowiednio stosowanego art. 12 ustawy (także przez Sąd Najwyższy) mają bezpośrednie przełożenie na prawo do ponownego zatrudnienia pracownika, z którym pracodawca rozwiązał stosunek pracy w ramach zwolnienia grupowego. I vice versa.

Zwrot „zakład pracy powinien ponownie zatrudnić pracownika” oznacza obowiązek pracodawcy tej treści; pracownikowi przysługuje zatem roszczenie o nawiązanie stosunku pracy (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 1994 r., I PZP 2/94, OSNCP 1994 nr 9, poz. 173). Przez „pracowników tej samej grupy zawodowej” należy rozumieć nie tylko pracowników wykonujących ściśle określony zawód, spełniających w zakładzie takie same funkcje, ale również o podobnych kwalifikacjach, realizujących określone zbliżone rodzajowo zadania (wykonujących rodzajowo

wewnętrznie spójne czynności zawodowe). Przy ustalaniu „grupy zawodowej” należy uwzględnić także charakter zakładu pracy, rodzaj wykonywanych zadań, wymagane przygotowanie pracowników (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 26/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 486 oraz z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 445/97, OSNAPiUS 1998 nr 22, poz. 648).

„Ponowne zatrudnianie” pracowników to zatrudnianie ich od nowa, po raz drugi lub kolejny. Użycie formy ciągłej rzeczownika odczasownikowego zatrudnienie - zatrudnianie - wskazuje na pewien proces, na czynność powtarzającą się, trwającą w czasie. Poprawność takiego - co do zasady - stanowiska potwierdza ustanowienie rocznego okresu, liczonego od daty rozwiązania stosunku pracy, do zgłoszenia przez pracownika zamiaru powrotu do zakładu pracy. Potrzeba ponownego zatrudniania pracowników powinna być funkcjonalnie związana z istniejącą uprzednio potrzebą ich zwalniania. Wniosek taki wynika z celu ustawy i analizowanego przepisu. Intencją ustawodawcy było z jednej strony ułatwienie dostosowania się, w przewadze „społecznym” (w 1989 roku), zakładom pracy do warunków rynkowych, dokonania niezbędnych dla prawidłowego ich funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej przekształceń własnościowych i zmian organizacyjnych oraz racjonalizacji zatrudnienia, ale i - z drugiej - zabezpieczenie prawa powrotu do pracy zwolnionym pracownikom, gdy odpadły przyczyny rozwiązania z nimi stosunków pracy. Dlatego prawo do ponownego zatrudnienia przysługuje nie wszystkim pracownikom, z którymi pracodawca rozwiązał stosunek pracy, ale tylko tym, którzy zostali zwolnieni z przyczyn ekonomicznych. Ponowne zatrudnianie powinno zatem pozostawać w związku z ustaniem przyczyn uzasadniających zwolnienia, np. poprawą sytuacji ekonomicznej wskutek zwiększenia sprzedaży produktów lub usług, przywróceniem zlikwidowanego asortymentu produkcji, jej rozszerzeniem asortymentowym, powrotem do uprzednio stosowanych technologii.

Liczba pracowników ponownie zatrudnianych nie musi pokrywać się z liczbą pracowników zwolnionych. Dlatego uprawnienie do ponownego zatrudnienia nie ma charakteru bezwzględnego w takim znaczeniu, że jeżeli liczba uprawnionych (zlikwidowanych miejsc pracy) przekracza liczbę zatrudnianych (tworzonych miejsc pracy), musi być ono z przyczyn obiektywnych realizowane „wybiórczo”. Trzeba przyjąć, że podstawowym kryterium wyznaczającym kolejność wykonania przez pracodawcę obowiązku ponownego zatrudnienia powinna być kolejność zgłoszeń zamiaru powrotu do zakładu pracy. Nie można jednak wykluczyć zastosowania także innych

kryteriów, choćby tych, które usprawiedliwiały taki, a nie inny dobór do zwolnienia i kolejność zwolnień (np. sytuacja rodzinna, poziom kwalifikacji, uprawnienia do świadczeń emerytalno-rentowych). Przepis art. 12 ustawy wprowadza wyjątek od zasady swobody doboru pracowników. Uprawniony jest przeto również pogląd, że w sytuacji, gdy liczba wolnych miejsc pracy jest mniejsza od liczby zwolnionych pracowników, którzy zgłosili zamiar powrotu do zakładu pracy, pracodawca, przy poszanowaniu zasad równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu, ma swobodę wyboru pracownika spośród wszystkich uprawnionych.

W rozpoznawanej sprawie problem prawny sprowadza się do odpowiedzi na pytanie, czy zatrudnienie pracownika w wykonaniu umowy o stypendium fundowane jest ponownym zatrudnianiem pracowników w rozumieniu art. 12 ustawy. Zdaniem Sądu Najwyższego w orzekającym składzie, nie jest. Po pierwsze, stypendyści nie byli zatrudniani w ramach „ponownego zatrudniania” pracowników. Po drugie, ich zatrudnienie nie miało żadnego związku z poprzednimi zwolnieniami grupowymi. Po trzecie, inna - niż art. 12 ustawy o zwolnieniach grupowych - była podstawa prawna obowiązku ich zatrudniania.

Trudno podzielić stanowisko wyrażone w uzasadnieniu podstawy kasacyjnej, że „zawarcie umów stypendialnych jest w niniejszej sprawie okolicznością co najmniej obojętną”. Ma znaczenie i to istotne. Wbrew bowiem odmiennemu twierdzeniu pełnomocnika skarżącej, z umowy o stypendium fundowane wynikał obowiązek nawiązania stosunku pracy ze stypendystą. W jej § 5 pkt 1 zawarte było wprost zobowiązanie się fundatora do zatrudnienia stypendysty „na stanowisku pracy zgodnie z nabytymi przez niego kwalifikacjami”. Nadto § 8 umowy przewidywał umorzenie stypendium w całości w przypadku niezawarcia ze stypendystą umowy o pracę, „mimo że stypendysta zgłosił gotowość podjęcia pracy na zasadach określonych niniejszą umową”. Wysokość stypendium ustalona była na poziomie „25% płacy w pięciu podstawowych działach gospodarki za ostatni miesiąc poprzedniego kwartału” (§ 1). Była to więc kwota znacząca dla mającego trudności ekonomiczne pracodawcy, nawet jeżeli była nim, znana nie tylko na polskim rynku, pozwana Spółka. Zwłaszcza, gdy pomnożyć ją przez liczbę stypendystów. Trafnie wobec tego przyjął Sąd, że z umowy o stypendium fundowane wynikało dla stypendysty roszczenie o nawiązanie stosunku pracy.

Do rozważenia pozostaje kwestia konkurencji podstaw prawnych obowiązku pracodawcy zatrudnienia pracownika, czy też źródeł uprawnienia pracownika do za-



trudnienia. Próba ustalenia „kolejności” konkurencyjnego obowiązku zatrudniania wedle porządku ustawowego bądź umownego jest z założenia wadliwa. Dlatego po prostu, że inne są przesłanki, warunki i cel każdego z nich. Problem nie w „wyższości” uregulowań umownych lub ustawowych, w hierarchicznej zależności między obowiązkami tej samej (czy raczej podobnej) treści mającymi inną podstawę prawną, lecz w spełnieniu warunków prawnych ich realizacji (wykonania).

Rację ma pełnomocnik skarżącej, gdy twierdzi, że ustawa o zwolnieniach grupowych „nie może być furtką do wymiany pracowników i swego rodzaju obejściem rygorystycznych warunków rozwiązywania umów o pracę w drodze wypowiedzenia”. Zgodzić się wypada także z tym, że poprzez zawieranie umów przedwstępnych czy umów o stypendia fundowane „co najwyżej kilka miesięcy wcześniej” może dojść do obejścia art. 12 ustawy. Teza ta musi być jednak traktowana abstrakcyjnie, jedynie w płaszczyźnie spekulacji intelektualnej. Zarzut tej treści (zawarcia przez pozwaną spółkę umów o stypendia fundowane w celu obejścia art. 12 ustawy) nie został sformułowany w kasacji i nie był podnoszony na żadnym etapie postępowania.

Trzeba nadto zauważyć, że swego rodzaju konkurencja obowiązku zatrudnienia pracowników, a nawet ponownego ich zatrudnienia, może wynikać z przepisów prawa tej samej rangi. Dość powołać jako przykłady art. 48 § 1 k.p. oraz art. 66 § 2 k.p. Zatrudnienie pracownika przywróconego do pracy lub nawiązanie stosunku pracy (po wygaśnięciu umowy o pracę wskutek upływu trzymiesięcznego okresu aresztowania) z pracownikiem „zrehabilitowanym” w postępowaniu karnym nie mogą być traktowane (kwalifikowane) jako ponowne zatrudnianie pracowników w rozumieniu art. 12 ustawy. Nie można przeto bez zastrzeżeń podzielić poglądu, że skoro art. 12 „w żadnym momencie” nie uzależnia prawa pracownika do ponownego zatrudnienia od „charakteru przyczyny wywołującej owo ponowne zatrudnienie”, to przyczyny ponownego zatrudniania pracowników nie mają żadnego znaczenia dla oceny zasadności roszczenia pracownika o ponowne zatrudnienie.

W konkluzji należy więc stwierdzić, że zatrudnienie pracownika w wykonaniu umowy o stypendium fundowane nie mieści się w pojęciu ponownego zatrudniania pracowników, aktualizującego powinność pracodawcy ponownego zatrudnienia pracownika zwolnionego z przyczyn ekonomicznych, który w przepisany terminie zgłosił zamiar powrotu do zakładu pracy. Nie uzasadnia przeto roszczenia pracownika zwolnionego z pracy z przyczyn ekonomicznych o ponowne zatrudnienie na podsta-

wie art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>12</sup> k.p.c., orzekł jak w sentencji.

=====