

**Wyrok z dnia 18 października 2005 r.**

**II PK 81/05**

**Obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika zwolnionego z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 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.) istnieje tylko wówczas, gdy pracownik zgłosił zamiar powrotu do pracy przed zatrudnieniem nowego pracownika. Prośba pracownika o cofnięcie wypowiedzenia, umotywowana okolicznościami uzasadniającymi przypuszczenie, że po upływie okresu wypowiedzenia potrzeby pracodawcy będą wymagały zatrudnienia pracownika w tej samej grupie zawodowej, powinna być traktowana jako zgłoszenie zamiaru powrotu do pracy, o którym mowa w art. 12 tej ustawy.**

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca), Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 października 2005 r. sprawy z powództwa Iwony H. przeciwko Państwowemu Przedsiębiorstwu Użyteczności Publicznej „Poczta Polska” Dyrekcji Okręgu Poczty w G. o nakazanie nawiązania stosunku pracy i odszkodowanie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 11 stycznia 2005 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w punktach 3 i 4 i w tym zakresie sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Powódka Iwona H. wniosła o przywrócenie jej do pracy w Państwowym Przedsiębiorstwie Użyteczności Publicznej Dyrekcji Okręgu Poczty w G. i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W toku procesu zgłosiła alternatywne żądanie zobowiązania pozwanego do jej ponownego zatrudnienia oraz zasądzenia na jej rzecz kwoty 13.531 zł z tytułu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Pozwany wniosł o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 15 maja 2004 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku nakazał pozwanemu nawiązanie z powódką stosunku pracy na stanowisku radcy prawnego na czas nie krótszy niż 1 rok i 9 miesięcy w wymiarze nie niższym niż ½ etatu na warunkach odpowiadających zatrudnieniu w grupie zawodowej powódki oraz oddalił powództwo w pozostałej części. Sąd ustalił, że powódka od dnia 10 stycznia 2000 r. była zatrudniona u pozwanego na stanowisku radcy prawnego w wymiarze ½ etatu. Powódka pracowała w czteroosobowym zespole radców prawnych, z których jeden był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, a pozostali na ½ etatu. W nowym regulaminie obowiązującym od października 2002 r. liczba radców prawnych określono na dwóch. W dniu 26 stycznia 2002 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 marca 2003 r., podając jako przyczynę wypowiedzenia zmniejszenie stanu zatrudnienia. W lutym 2003 r. inny z radców prawnych w związku z długotrwałą chorobą podjął decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym. Z tego względu powódka pismem z dnia 6 marca 2003 r. wniosła o rozważenie możliwości cofnięcia wypowiedzenia umowy o pracę, skoro po zmianie okoliczności liczba radców prawnych będzie zgodna z regulaminem. Dyrektor pozwanego poinformował powódkę, że przyczyny wypowiedzenia nie zmieniły się, a likwidacja jej stanowiska jest niezależna od likwidacji stanowiska drugiego radcy prawnego. Po otrzymaniu tej odpowiedzi powódka w dniu 27 marca 2003 r. zwróciła się z prośbą o rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31 maja 2003 r. uzasadniając wniosek trudną sytuacją rodzinną. Pozwany wyraził na to zgodę i pismem z dnia 28 marca 2004 r. cofnął oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Stosunek pracy rozwiązał się za porozumieniem stron 31 maja 2003 r. W dniu 2 czerwca 2003 r. pozwany zatrudnił na stanowisku radcy prawnego nowego pracownika na podstawie umowy o pracę w wymiarze ½ etatu. W związku z tym powódka pismem z dnia 11 czerwca 2003 r. złożyła oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli o zgodzie na rozwiązanie umowy za porozumie-

niem stron twierdząc, że pozwany wprowadził ją w błąd, zapewniając o likwidacji stanowiska radcy prawnego i zażądała przywrócenia jej do pracy. Pozwany zaprzeczył, aby powódka działała pod wpływem błędu i odmówił przyjęcia jej do pracy.

Oceniając ten stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że nie ma podstaw do przywrócenia powódki do pracy, gdyż żądanie takie mogło być skutecznie zgłoszone tylko w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia. Umowa o pracę z powódką została rozwiązana za porozumieniem stron. Powódce nie przysługuje także roszczenie o wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy, gdyż zgodnie z art. 47 k.p. jego uwzględnienie jest możliwe tylko w przypadku orzeczenia o przywróceniu do pracy. W tym zakresie powództwo podlega oddaleniu. Sąd uznał natomiast za zasadne alternatywne żądanie nawiązania stosunku pracy zgłoszone 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.), zgodnie z którym zakład pracy powinien ponownie zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy na podstawie art. 1 ust. 1 tej ustawy, 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. Zatrudnienie pracownika w tej samej grupie zawodowej miało miejsce u pozwanego, a powódka zgłosiła zamiar powrotu do pracy tuż po ustaniu stosunku pracy, czyli w określonym w przepisie terminie. Ponowne zatrudnienie powinno nastąpić na takich samych warunkach, na jakich zawarto umowę o pracę z nowym pracownikiem, zatem na czas określony i w takim zakresie żądanie nawiązania stosunku pracy zostało uwzględnione.

Od tego wyroku wniosły apelację obie strony. Powódka zaskarżyła wyrok w części oddalającej powództwo żądając nakazania pozwanemu nawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony oraz zasądzenia odszkodowania w kwocie 13.531 zł. Pozwany zaskarżył wyrok w części uwzględniającej żądanie zarzucając, że przepis art. 12 ustawy powołanej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie miał zastosowania w sytuacji, gdy umowa o pracę z powódką nie została rozwiązana w trybie określonym tą ustawą lecz na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 k.p. na mocy porozumienia stron.

Wyrokiem z dnia 11 stycznia 2005 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Gdańsku z siedzibą w Gdyni odrzucił apelację powódki w części dotyczącej żądania odszko-

dowania, oddalił apelację powódki w pozostałej części, zmienił zaskarżone orzeczenie w punkcie I i powództwo oddalił oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego koszty procesu za obie instancje. Sąd Okręgowy uznał za słuszny podniesiony przez pozwanego zarzut błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 12 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Przepis ten wprowadza prawny obowiązek pracodawcy ponownego zatrudnienia pracownika zwolnionego z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy, jeżeli po zwolnieniu zatrudnia pracowników w tej samej grupie zawodowej i jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar powrotu do zakładu pracy w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy. Temu obowiązkowi pracodawcy odpowiada roszczenie pracownika o nawiązanie stosunku pracy określane jako względne prawo do zatrudnienia w odróżnieniu od prawa bezwzględnego, które przysługuje określonej osobie niezależnie od tego, czy pracodawca posiada odpowiednie wolne miejsce pracy i od jakichkolwiek innych okoliczności, poza zgłoszeniem przez uprawnionego żądania nawiązania stosunku pracy w określonym terminie. To względne prawo do zatrudnienia bywa określane jako pierwszeństwo do zatrudnienia. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 22 kwietnia 1994 r., I PZP 2/94 (OSNAPiUS 1994 nr 1, poz. 5), stwierdził, że art. 12 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy jest podstawą roszczenia byłego pracownika spełniającego przesłanki w nim określone o nawiązanie z nim stosunku pracy. Pierwszą z nich jest zwolnienie pracownika z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy, drugą ponowne zatrudnianie pracowników w tej samej grupie, a kolejną zgłoszenie przez zwolnionego pracownika zamiaru powrotu do pracy w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy. W związku z tą ostatnią przesłanką może powstać wątpliwość, czy pracodawca ma obowiązek zawiadamiać byłych pracowników, zwolnionych z pracy na podstawie ustawy, o zamiarze ponownego zatrudnienia pracowników w grupach zawodowych, do których oni należą. Przepis takiego obowiązku nie formułuje, co oznacza, że takiego obowiązku nie ma. To pracownik, jeśli jest zainteresowany powrotem do zakładu pracy, powinien zadbać o to, by na czas dowiedzieć się o zamierzonych przyjęciach, albo nie czekając aż pojawi się możliwość powrotu, z góry zgłosić pracodawcy swój zamiar. W razie zgłoszenia przez pracownika gotowości powrotu, zanim wystąpi taka możliwość, pracodawca będzie miał obowiązek zawiadomić pracownika o zamiarze ponownego zatrudnienia w jego grupie zawodowej. Dalej idący obowiązek pracodawcy przyjmuje Sąd Najwyższy w

powołanej uchwale, gdzie stwierdza, że nie można uznać, że zatrudnienie innej osoby czyni bezskutecznym roszczenie pracownika o ponowne zatrudnienie. Z tezy tej wynika, że były pracownik może skutecznie zgłosić zamiar powrotu do pracy także po zatrudnieniu na wolne miejsce pracy innej osoby, nie korzystającej z pierwszeństwa do zatrudnienia. Tym samym Sąd Najwyższy zdecydował o istnieniu po stronie pracodawcy obowiązku, który nie wynika z przepisów ustawy, iż pracodawca, przed zatrudnieniem innej osoby, powinien zawiadomić o wolnym miejscu innego pracownika. Stanowisko to słusznie nie znalazło akceptacji w literaturze. W glosie do powołanej uchwały (PiZS 1995 nr 2, s.67) M. Gersdorf wskazała, że art. 12 przyznaje pracownikowi pierwszeństwo w ponownym zatrudnieniu jedynie wówczas, gdy zakład pracy zamierza ponownie zatrudniać pracowników w tej samej grupie zawodowej, a uprawniony pracownik zgłosił zamiar powrotu do zakładu jeszcze przed owym „zatrudnieniem”. Obowiązek ponownego zatrudnienia istnieje tylko wówczas, gdy pracownik zgłosi swój zamiar powrotu do pracy w odpowiednim czasie - po pierwsze w ciągu roku od rozwiązania z nim stosunku pracy i po drugie przed nawiązaniem stosunku pracy z inną osobą. Z krytyką spotkało się także drugie z orzeczeń Sądu Najwyższego - wyrok z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 337/00 (OSNP 2003 nr 2, poz. 33), w którym stwierdza się, że zgłoszenie przez pracownika zamiaru powrotu do pracy może nastąpić także po zatrudnieniu pracowników w tej samej grupie zawodowej. Sąd Okręgowy nie podziela tego stanowiska, gdyż nie uwzględnia ono tego, iż zgłoszenie powrotu do pracy stanowi przesłankę realizacji obowiązku pracodawcy złożenia oświadczenia woli o ponownym zatrudnieniu. Trudno więc przyjąć, iż obowiązek ten istnieje mimo braku zgłoszenia przez pracownika woli powrotu. Zaprezentowana przez Sąd Najwyższy koncepcja wiąże się z nałożeniem na pracodawcę dodatkowego obowiązku nieprzewidzianego ustawą, to jest obowiązku informowania wszystkich osób zwolnionych o zamiarze ponownego zatrudnienia pracowników w tej samej grupie zawodowej. Obowiązek taki stanowiłby nadmierne obciążenie pracodawcy, który musiałby każdorazowo zawiadamiać wszystkich zwolnionych pracowników, także tych, którzy nie są już zainteresowani ponownym zatrudnieniem. Sąd Okręgowy podziela natomiast pogląd, iż możliwe jest wyrażenie przez pracownika woli powrotu do pracy jeszcze przed rozwiązaniem stosunku pracy, to jest w okresie wypowiedzenia. W niniejszej sprawie powódka zgłosiła pracodawcy zamiar ponownego zatrudnienia dopiero po nawiązaniu stosunku pracy z nowym pracownikiem, zatem przepis art. 12 nie ma do niej zastosowania. Z tych przyczyn

powództwo o nawiązanie stosunku pracy podlega oddaleniu. Ustosunkowując się do zarzutów podniesionych w apelacji powódki Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, który uznał, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy określonych w art. 1 ust. 1 i stwierdził, że w przypadku spełnienia warunków przewidzianych w art. 12 ustawy mogła ona domagać się ponownego zatrudnienia. Ponowne zatrudnienie nie oznacza jednak zatrudnienia na tych samych warunkach, gdyż nie jest tożsame z przywróceniem do pracy. Apelacja w zakresie żądania odszkodowania podlega odrzuceniu, gdyż zdanem Sądu Okręgowego jest to nowe żądanie, którego powódka nie zgłaszała w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji. Domagała się ona jedynie zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

Wyrok ten w części uwzględniającej apelację pozwanego i rozstrzygającej o kosztach procesu powódka zaskarżyła kasacją, którą oparła na obu podstawach wymienionych w art. 393<sup>1</sup> k.p.c. i wniosła o jego zmianę przez oddalenie apelacji pozwanego, ewentualnie o uchylenie góu i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Gdańsku do ponownego rozpoznania. Zarzut naruszenia prawa materialnego dotyczy błędnej wykładni art. 12 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, przez przyjęcie, że pracownikowi nie przysługuje roszczenie o ponowne nawiązanie stosunku pracy ze względu na zatrudnienie przez pracodawcę na tym stanowisku innego pracownika. W uzasadnieniu tego zarzutu skarżąca podniosła, że wykładnia powołanego przepisu została dokonana w powołanej przez Sąd Okręgowy uchwale Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 1994 r., I PZP 2/94, według której w sytuacji, gdy pracownikowi przysługuje roszczenie o nawiązanie stosunku pracy, pracodawca nie może odmówić temu żądaniu ze względu na zatrudnienie na tym stanowisku innego pracownika. Sąd Najwyższy wykładnię tej uchwały podtrzymał w późniejszych orzeczeniach wychodząc słusznie z istoty i celu tego uregulowania, które ma przede wszystkim zapewniać zabezpieczenie pracownikowi prawo powrotu do pracy, gdy odpadły przyczyny rozwiązania z nim stosunku pracy. W uzasadnieniu wyroku z dnia 6 sierpnia 1998 r., I PKN 267/98 (OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 549), Sąd Najwyższy stwierdził, że cel ustawy uzasadniający określone preferencje dla zwolnionych pracowników należy uwzględnić przy wykładni art. 12. Sąd Okręgowy zaskarżonym wyroku odstąpił od dotychczasowej linii orzecznictwa bez dostatecznego uzasadnienia. Tezę o niepoprawności rozważań Sądu Najwyższego Sąd Okręgowy uzasadnia jednym

argumentem, że tworzą one niewynikający z przepisów obowiązek pracodawcy zawiadomienia pracownika o ponownym zatrudnianiu w jego grupie zawodowej. Sąd Okręgowy przyjmuje zatem, że z art. 12 ustawy wynika dla pracownika nie tylko względne roszczenie o zatrudnienie, ale powstaje ono dodatkowo jedynie w razie zamiaru pracodawcy dokonania takiego zatrudnienia. W konsekwencji prawo powrotu do pracy nie może być zrealizowane w sytuacji, gdy pracodawca zrealizuje już swój zamiar i dokona zatrudnienia innego pracownika w tej samej grupie zawodowej. Zdaniem powódki stanowisko Sądu Okręgowego jest błędne. Przesłanka, jaką wywiódł Sąd Okręgowy nie wynika z literalnego brzmienia art. 12. Przez zamiar należałoby rozumieć subiektywne nastawienie pracodawcy do złożenia oferty zatrudnienia. Pracownik miałby zatem obowiązek ustalania kiedy taki zamiar rzeczywiście nastąpił, a w razie sporu należałoby ustalić, czy pracodawca miał rzeczywiście taki zamiar czy też nie. Taka wykładnia nie daje zabezpieczenia pracownikowi prawa powrotu do pracy, gdyż jego realizacja uzależniona byłaby od woli pracodawcy, który zamiaru ponownego zatrudnienia nie musi ujawniać. Konsekwencją rozważań Sądu Okręgowego byłoby przyjęcie, że warunkowe roszczenie pracownika o nawiązanie stosunku pracy wygasa z chwilą zatrudnienia nowego pracownika. Takiej normy ustawodawca nie przewidział, uzależniając istnienie roszczenia pracownika od trzech przesłanek opisanych w uchwale Sądu Najwyższego.

Drugą podstawą kasacji jest naruszenie przepisów postępowania - art. 382 k.p.c., polegające na pominięciu prawidłowych ustaleń Sądu pierwszej instancji i przyjęciu, że powódka nie informowała pracodawcy o woli dalszego zatrudnienia przed zatrudnieniem nowego pracownika. W rzeczywistości powódka wyraziła taką wolę w piśmie z dnia 6 marca 2003 r., prosząc o cofnięcie wypowiedzenia wobec rezygnacji z pracy innego radcy prawnego. Pracodawca był więc poinformowany o woli powrotu powódki do pracy w przypadku, gdy odpadną przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przepis art. 12 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy stanowi, że 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. Powołana w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku i w kasacji uchwała Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 1994 r., I PZP 2/94, dotyczyła rozstrzygnięcia kwestii, jakie roszczenie przysługuje pracownikowi w przypadku niewywiązania się pracodawcy z powinności ponownego zatrudnienia pracownika. Sąd Najwyższy uznał, że pracownikowi przysługuje roszczenie o nawiązanie stosunku pracy, a zakład pracy nie może odmówić przyjęcia pracownika ze względu na zatrudnienie na tym stanowisku innego pracownika. To ostatnie stwierdzenie nie zostało zaaprobowane przez Sąd Okręgowy, który zinterpretował je jako nałożenie dodatkowych obowiązków na pracodawcę. Krytyka ta jest nieusprawiedliwiona, gdyż kwestia, którą rozważał Sąd Najwyższy, dotyczyła sytuacji, gdy pracownik występuje z roszczeniem o wykonanie obowiązku wynikającego z art. 12. Skoro obowiązek pracodawcy zatrudnienia zwolnionego pracownika powstaje w razie zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej, zwolniony pracownik nie może wystąpić z roszczeniem zanim pracodawca rozpocznie zatrudnianie w tej samej grupie zawodowej. Z roszczeniem o nawiązanie stosunku pracy występuje więc wówczas, gdy jego stanowisko pracy jest zajęte przez nowozatrudnionego pracownika. Zatrudnienie nowego pracownika nie jest więc z całą pewnością przeszkodą do uwzględnienia żądania nawiązania stosunku pracy, jeżeli zaistniały okoliczności określone w art. 12, to jest powstał obowiązek pracodawcy ponownego zatrudnienia pracownika. Natomiast kwestią nasuwającą wątpliwości jest określenie, czy zgłoszenie przez pracownika zamiaru powrotu do pracy w terminie jednego roku od ustania stosunku pracy zawsze rodzi po stronie pracodawcy obowiązek zatrudnienia tego pracownika niezależnie od tego, czy w dacie zgłoszenia zamiaru pracodawca dysponuje wakatem czy też zatrudnił na wakujące stanowisko innego pracownika. Tej kwestii omawiana uchwała nie rozstrzyga.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje pogląd, że pracodawca ma zawsze obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika, który w określonym w przepisie terminie zgłosił zamiar powrotu do pracy. W zacytowanym przez Sąd Okręgowy wyroku z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 337/00, Sąd Najwyższy stwierdził, że zgłoszenie przez pracownika zamiaru powrotu do zakładu pracy może nastąpić w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy także po zatrudnieniu pracowników w tej samej grupie zawodowej. W uzasadnieniu tego wyroku podniesiono, że obowiązek ponownego zatrudnienia nie został uzależniony od momentu zgłoszenia przez pracownika



zamiaru powrotu do zakładu pracy w ramach rocznego terminu od rozwiązania stosunku pracy. Interpretacja prowadząca do wniosku, że obowiązek pracodawcy powstaje 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 jego celem. Przyjęcie, że uprawnienie pracownika powstaje od momentu zgłoszenia zamiaru powrotu do zakładu pracy i działa jedynie na przyszłość byłoby dodatkowym ograniczeniem tego uprawnienia, a takiego ograniczenia przepis art. 12 nie przewiduje. Stanowisko to Sąd Najwyższy podtrzymał w niepublikowanym dotychczas wyroku z dnia 16 lutego 2005 r., I PK 172/04, stwierdzając, że jeżeli pracownik zgłosił powrót do pracy w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy, to wcześniejsze zatrudnienie w jego grupie zawodowej nowego pracownika, nienależącego do kręgu uprawnionych do ponownego zatrudnienia, nie zwalnia pracodawcy od obowiązku zatrudnienia pracownika uprawnionego. Uzasadniając ten pogląd Sąd Najwyższy wywiódł, iż nie oznacza on, że pracodawca nie ma prawa zatrudniania pracowników spoza kręgu uprawnionych przed upływem rocznego terminu, lub że przed zatrudnieniem osoby spoza tego kręgu musi powiadomić wszystkich uprawnionych pracowników o zamiarze ponownego zatrudniania w ich grupie zawodowej. Treść art. 12 nie daje podstawy do tak daleko idących wniosków. Daje jednak ona podstawę do twierdzenia, że w przypadku zgłoszenia w ciągu roku przez uprawnionego pracownika zamiaru powrotu do zakładu pracy, pracodawca będzie zobowiązany do nawiązania z nim stosunku pracy, pomimo iż przed dniem tego zgłoszenia zatrudnił na jego stanowisku osobę spoza kręgu uprawnionych pracowników. Nie powiadamiając uprawnionych pracowników o ponownym zatrudnieniu w ich grupie zawodowej pracodawca musi zatem liczyć się z ryzykiem konieczności zwiększenia zatrudnienia w stopniu większym od planowanego.

Odmienny pogląd Sąd Najwyższy wyraził w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 lutego 1997 r., I PKN 80/96 (OSNAPiUS 1997 nr 23, poz. 463), stwierdzając, że dla oceny zasadności roszczeń z art. 12 wymagane jest ustalenie, czy pracodawca zatrudnił pracowników w tej samej grupie zawodowej po dacie zgłoszenia przez pracownika zamiaru powrotu do pracy. Przyjmuje się tu, że pracodawca ma obowiązek zatrudnienia pracownika, jeżeli w dacie, w jakiej zwalnia się lub powstaje nowe stanowisko pracy w danej grupie zawodowej, dysponuje zgłoszeniem uprzednio zwol-

nionego pracownika o zamiarze powrotu do pracy. Z tego wypływa wniosek, że zgłoszenie przez pracownika zamiaru powrotu do pracy w chwili, gdy zwolnione uprzednio stanowisko pracy jest już zajęte przez nowoprzyjętego pracownika, nie rodzi po stronie pracodawcy obowiązku zatrudnienia zwolnionego pracownika. Pogląd, iż pracodawca zobligowany jest do ponownego zatrudnienia pracownika dopiero od chwili, gdy zostanie on powiadomiony, że pracownik zainteresowany jest powrotem do pracy, a do tego czasu pracodawca ma możliwość zatrudnienia nowego pracownika bez obowiązku zaoferowania pracy wcześniej zwolnionemu pracownikowi, jest powszechnie akceptowany w literaturze. Na przykład I. Sierocka w glosie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 1994 r., I PZP 2/94 (OSP 1995 nr 3, poz. 49), stwierdza, że obowiązek ponownego zatrudnienia istnieje tylko wówczas, gdy pracownik zgłosi swój zamiar powrotu do zakładu pracy w odpowiednim czasie - po pierwsze w ciągu roku od rozwiązania z nim stosunku pracy, po drugie przed nawiązaniem stosunku pracy z inną osobą. Jeżeli okoliczności te zostaną dopełnione przez pracownika, zakład pracy winien wystąpić do niego z ofertą zawarcia umowy o pracę. Nie w każdej zatem sytuacji zakład pracy ma obowiązek powiadamiać pracownika o możliwości ponownego zatrudnienia. Podobnie stwierdza M. Gersdorf w powołanej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku glosie do tej samej uchwały podkreślając istnienie obowiązku pracodawcy ponownego zatrudnienia pracownika tylko wtedy, gdy zgłosił on zamiar powrotu do pracy przed przystąpieniem pracodawcy do zatrudniania pracowników w jego grupie zawodowej. W komentarzu do art. 9 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz.U. Nr 90, poz. 884 ze zm. (Grupowe zwolnienia, pod redakcją K. Jaśkowskiego, Kraków 2004) autorzy wyrażają pogląd, że zgłoszenie zamiaru powrotu stanowi realizację obowiązku pracodawcy złożenia oświadczenia woli o ponownym zatrudnieniu. Trudno więc przyjmować, że obowiązek ten istnieje mimo braku zgłoszenia przez pracownika woli powrotu.

Rozstrzygając o zasadności roszczeń powódki Sąd pierwszej instancji przychylił się do pierwszego z zaprezentowanych tu stanowisk i uznał, że oświadczenie powódki o zamiarze powrotu do pracy złożone z zachowaniem rocznego terminu już po zatrudnieniu nowego pracownika rodzi po stronie pozwanego obowiązek jej ponownego zatrudnienia. Sąd Okręgowy nie zgodził się z tym poglądem. Wnosząca kasację przypisuje Sądowi Okręgowemu skrajne stanowisko, zgodnie z którym zatrudnienie nowego pracownika wyłącza prawo zwolnionego pracownika do ponow-

nego zatrudnienia. Sąd ten nie ujął jednak kwestii w ten sposób, chociaż niepotrzebnie przypisał pracownikowi obowiązek śledzenia ewentualnych zmian w zatrudnieniu w byłym zakładzie pracy. Stanowisko Sądu Okręgowego sprowadza się do tego, że aby zamiar powrotu zwolnionego pracownika do pracy został skutecznie zrealizowany, powinien być on zgłoszony zanim pracodawca zatrudni w jego grupie zawodowej nowego pracownika. Literalne brzmienie art. 12 przemawia za słusznością tej ostatniej interpretacji. Stanowi on bowiem, że zakład pracy powinien ponownie zatrudnić pracownika jeżeli pracownik zgłosi zamiar powrotu do zakładu pracy. Zgłoszenie zamiaru jest warunkiem powstania zobowiązania po stronie pracodawcy. Jeżeli pracodawca nie dysponuje zgłoszeniem zwolnionego pracownika nie ma wobec niego obowiązku zatrudnienia. W przypadku zgłoszenia przez pracownika zamiaru powrotu do pracy w momencie, gdy nie ma już wolnych miejsc pracy, obowiązek pracodawcy zatrudnienia zwolnionego pracownika powstaje wówczas, gdy ponownie zwolni się miejsce pracy. Taka interpretacja przepisu nie wprowadza dodatkowych warunków, które pracownik musiałby spełnić, a które nie są przewidziane w przepisie. Zgłoszenie zamiaru powrotu do pracy nie jest związane z sytuacją pracodawcy lecz jest pozostawione do decyzji pracownika. Jeżeli pracownik jest zdecydowany pracować w przyszłości w tym zakładzie pracy, może zgłosić zamiar powrotu do pracy natychmiast po rozwiązaniu umowy, przy czym nie ma przeszkód, aby zamiar taki zgłosił jeszcze w okresie wypowiedzenia. Może także wiązać swoją przyszłość z innym zatrudnieniem lub własną działalnością nie mając pewności co do swoich zamiarów. Ustawodawca pozostawia pracownikowi na podjęcie decyzji czas jednego roku od rozwiązania stosunku pracy i skorzystanie z tej możliwości zależy tylko od pracownika a nie od prognoz czy planów pracodawcy, które nie mogą być znane pracownikowi. Zgłoszenie zamiaru powrotu do pracy w przyszłości (na wypadek zmiany stanu zatrudnienia u pracodawcy lub poprawy koniunktury) nie jest dodatkowym obowiązkiem nałożonym na pracownika lecz warunkiem, od którego zależy realizacja jego uprawnień w przypadku spełnienia się drugiego warunku - zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej.

Natomiast przyjęcie poglądu, że obowiązek ponownego zatrudnienia powstaje także wtedy, gdy zwolniony pracownik zgłosił zamiar powrotu do pracy po zatrudnieniu nowego pracownika, prowadziłoby do tego, że pracodawca, który poszukuje pracownika na zwolnione stanowisko pracy nie mógłby nikogo zatrudnić przed upływem roku od rozwiązania umowy o pracę z ostatnim pracownikiem z tej grupy zawodowej

zwolnionym z przyczyn określonych w ustawie. Taki pracownik mógłby bowiem w każdej chwili zgłosić zamiar powrotu do pracy, a pracodawca, który chce wywiązać się z obowiązku określonego w art. 12, musiałby trzymać wakat do upływu rocznego terminu. Znajdujący się w sytuacji przymusowej pracodawca, który nie może czekać, musiałby zawiadamiać wszystkich zwolnionych pracowników o wolnym stanowisku pracy. Powstanie wówczas kwestia, czy ogłoszenie (na przykład w prasie) o poszukiwaniu pracowników może być uznane za takie zawiadomienie, czy też zawiadomienie należy kierować indywidualnie do każdego pracownika z określeniem terminu, w którym powinien się zgłosić, jeżeli chce skorzystać ze swego uprawnienia. Rozwiązanie problemów powstających na tle zwolnienia pracodawcy z obowiązku ponownego zatrudnienia pracownika w przypadku jego bezczynności wymagałoby rozstrzygnięcia kwestii nieobjętych regulacją omawianego przepisu. Zgodny z jego treścią jest pogląd, że zwolniony z przyczyn określonych w ustawie pracownik ma zagwarantowane prawo powrotu do pracy, jeżeli po zgłoszeniu przez niego takiego zamiaru pracodawca zatrudnia pracowników w tej samej grupie zawodowej.

Słuszność zaprezentowanego w zaskarżonym wyroku stanowiska nie przesądza jednak o prawidłowości rozstrzygnięcia. Sąd pierwszej instancji uznając, że roszczenie o nawiązanie stosunku pracy jest uzasadnione także w przypadku zgłoszenia zamiaru powrotu do pracy po zatrudnieniu nowego pracownika na zwolnione miejsce pracy, nie zajmował się wcześniejszymi oświadczeniami powódki, które z jego punktu widzenia nie były istotne. Kwestionując ten pogląd Sąd Okręgowy miał obowiązek ponownego rozważenia, czy warunki, jakie zgodnie z dokonaną przez ten Sąd interpretacją są przez przepis wymagane, zostały przez powódkę spełnione czy też nie. Uznając, że roszczenie powódki byłoby uzasadnione, gdyby zamiar powrotu do pracy zgłosiła przed zatrudnieniem nowego pracownika, Sąd Okręgowy powinien był ustosunkować się do oświadczeń powódki składanych przed zatrudnieniem nowego radcy prawnego. Z ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, że przed upływem okresu wypowiedzenia powódka zwróciła się do pozwanego o cofnięcie wypowiedzenia z uwagi na zmienione okoliczności - rezygnację innego z radców prawnych. Prośba pracownika o cofnięcie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy, umotywowana okolicznościami uzasadniającymi przypuszczenie, że po upływie okresu wypowiedzenia potrzeby pracodawcy będą wymagały zatrudnienia pracownika w tej samej grupie zawodowej, powinna być traktowana jako zgłoszenie zamiaru powrotu do pracy, o którym mowa w art. 12. Za-

miar powrotu do pracy pracownik może bowiem zgłosić w okresie wypowiedzenia, gdyż przepis określa jedynie końcowy termin zgłoszenia takiego zamiaru liczony od rozwiązania stosunku pracy. Nie wynika z niego, aby data rozwiązania stosunku pracy była datą początkową, zatem oświadczenie o zamiarze powrotu do pracy zgłoszone w okresie wypowiedzenia nie musi być ponawiane po ustaniu stosunku pracy. Zgłoszenie takie może nastąpić przez każde zachowanie pracownika, które ujawnia ten zamiar w sposób dostateczny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 1997 r., I PKN 80/96). W oświadczeniu pracownika nie muszą być użyte zwroty ustawowe - zamiar powrotu do zakładu pracy. Wystarczające jest, jeżeli wynika z niego, że pracownik nie kwestionując przyczyn wypowiedzenia chce nadal pracować po upływie okresu wypowiedzenia. Ponieważ Sąd Okręgowy nie rozważył tych okoliczności, podniesiony w kasacji zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. okazał się uzasadniony.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 k.p.c. uchylił wyrok w części zaskarżonej i sprawę w tym zakresie przekazał Sądowi Okręgowemu w Gdańsku do ponownego rozpoznania.

=====