



Sygn. akt I PK 255/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 kwietnia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Roman Kuczyński (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M.W.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W.
o ponowne nawiązanie stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 kwietnia 2014 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w C.
z dnia 13 czerwca 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt. 1 i 3 i w tym zakresie
przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w C. do ponownego rozpoznania i
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Pozwem z 2 lipca 2010 r. powódka wniosła o uznanie za bezskuteczne oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i

przywrócenie jej do pracy. Następnie na rozprawie 30 sierpnia 2010 r. pełnomocnik powódki wniósł o „przywrócenie jej do pracy w trybie art. 53 § 5 k.p.”, a na rozprawie 29 września 2010 r. oświadczył, że wnosi o nawiązanie stosunku pracy w trybie art. 53 k.p. Na rozprawie 23 lutego 2011 r. pełnomocnik powódki, odnosząc się do oświadczenia z 29 września 2010 r. cofnął roszczenie o przywrócenie do pracy i wniósł o ponowne nawiązanie stosunku pracy na podstawie art. 53 § 5 k.p. Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Wyrokiem z 16 marca 2011 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C. umorzył postępowanie co do roszczenia o przywrócenie do pracy (pkt 1) oraz w pozostałym zakresie oddalił powództwo (pkt 2). O kosztach procesu Sąd orzekł w pkt 3, zasądzając na rzecz pozwanej Spółki 120 zł. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C. wyrokiem z 30 listopada 2011 r. uchylił, wskutek apelacji powódki, powyższy wyrok Sądu Rejonowego i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy wyrokiem z 26 lutego 2013 r. umorzył postępowanie co do roszczenia o przywrócenie do pracy (pkt 1) oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2). O kosztach procesu Sąd orzekł w pkt 3 wyroku.

Sąd Rejonowy wskazał, że pismem z 11 kwietnia 2012 r. M. W. sprecyzowała żądanie pozwu w zakresie ponownego nawiązania z nią umowy o pracę i wniosła o zobowiązanie pozwanej do ponownego nawiązania z nią umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku asystenta lub w razie braku takiej możliwości na stanowisku listonosza w placówce pocztowej na terenie Miasta C., w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie pismem procesowym z 31 lipca 2012 r., sprecyzowanym pismem z 17 sierpnia 2012 r. powódka zgłosiła jako wniosek ewentualny, w razie nieuwzględnienia jej pierwotnego żądania, zobowiązanie pozwanej do zatrudnienia jej na stanowisku asystenta na czas określony 2 lat, na terenie C. na pełen etat. W toku rozprawy 26 lutego 2013 r. powódka rozszerzyła ten wniosek również o stanowisko listonosza.

Pozwana Spółka wносиła o oddalenie sprecyzowanego żądania pozwu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że M. W. była zatrudniona przez pozwaną od 1 kwietnia 1998 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze na stanowisku asystenta. W ostatnim okresie zatrudnienia wykonywała obowiązki związane ze skrytkami pocztowymi (dzielila listy zwykłe i listy polecone) oraz dodatkowe czynności usługowe pozapocztowe, tj. Banku Poczowego, Ubezpieczeń, Pocztylion oraz sprzedażą artykułów handlowych. Po wyczerpaniu podstawowego okresu zasiłkowego (182 dni), w okresie od 16 marca do 11 września 2010 r. powódka korzystała ze świadczenia rehabilitacyjnego. W trakcie korzystania z zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego, zastępowali ją inni pracownicy - asystenci, którzy do chwili obecnej wykonują jej obowiązki, a pracownicy, którzy mają wolny czas dodatkowo obsługują skrytki. Obowiązki powódki przejęła między innymi A. C., która zatrudniona jest na czas określony i wykonuje obowiązki w zastępstwie. W tym okresie stanowisko ds. skrytek, które zajmowała powódka, zostało zredukowane do 0,5 etatu, a w ramach przeprowadzanych reorganizacji i zwolnień grupowych, planowana była całkowita likwidacja tego stanowiska. Dnia 22 czerwca 2010 r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu wyczerpania zasiłku chorobowego (182 dni) oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące, tj. na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Sąd ustalił, że od 1 czerwca do 31 grudnia 2010 r. na terenie C. nie został zatrudniony przez pozwaną żaden nowy pracownik na stanowisku asystenta lub listonosza na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W tym czasie, jeżeli były zatrudniane osoby na tych stanowiskach, to jedynie na podstawie umów o pracę na zastępstwo albo na umowy na czas określony nie dłuższy niż 6 miesięcy. Pozwana Spółka korzystała też z pracy pracowników tymczasowych. Ponieważ na 2011 rok zaplanowany został kolejny etap zwolnień grupowych pracowników urzędów pocztowych, pozostają nieobsadzone etaty, bowiem łatwiej jest zlikwidować etat niż zwolnić pracownika, a w razie potrzeby pracodawca korzysta z usług firmy zewnętrznej. Pismem z 6 września 2010 r. powódka zwróciła się do pracodawcy z prośbą o przywrócenie do pracy zgodnie z art. 53 § 5 k.p. i wyraziła gotowość jej podjęcia. Pozwana poinformowała, że aktualnie nie ma możliwości etatowych, aby móc ponownie ją zatrudnić.

Sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że umorzył postępowania w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy, w związku z cofnięciem powództwa w tym zakresie. Natomiast żądanie powódki zatrudnienia jej w pozwanej Spółce na terenie C., na stanowisku asystenta lub listonosza, w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ewentualnie na czas określony - 2 lat Sąd uznał za nieuzasadnione w świetle art. 53 § 5 k.p. Sąd pierwszej instancji wskazał, że w okresie od 6 września do 23 grudnia 2010 r., w którym pracodawca powinien w miarę możliwości zatrudnić powódkę, zatrudniano osoby na tych stanowiskach jedynie na podstawie umów o pracę na zastępstwo albo na umowy na czas określony nie dłuższy niż 6 miesięcy. Z niektórymi z tych pracowników Spółka podpisała umowy o pracę na czas nieokreślony, ale odbywało się to w latach 2011 - 2012 i poprzedzone było podpisaniem wcześniej kilku umów o pracę na czas określony, okres próbny czy na zastępstwo. Od 1 czerwca 2010 r. do 31 grudnia 2010 r. pozwana nie zatrudniła żadnej osoby na stanowisku asystenta lub listonosza na podstawie umowy na czas nieokreślony na terenie C.

Powyższy wyrok w całości zaskarżyła powódka. W apelacji wskazała między innymi, że Sąd pierwszej instancji nietrafnie uznał, że przedłużanie kolejnych umów terminowych (prowadzące do zawarcia umów bezterminowych lub terminowych trwających 2 lata lub 15 miesięcy) nie jest jednoznaczne z tym, że w okresie, gdy złożyła ona swój wniosek o ponowne nawiązanie stosunku pracy istniały możliwości do tego, żeby ją zatrudnić na czas nieokreślony lub na czas określony (2 lat). Skoro natomiast pozwana po zgłoszeniu wniosku o ponowne nawiązanie stosunku pracy zatrudniła inne osoby, których pracę mogła wykonywać powódka (a to jest bezsporne), to było możliwe jej ponowne zatrudnienie. Powódka we wniosku z 6 września 2010 r. nie wносиła o zatrudnienie na czas nieokreślony czy określony (2 lat), lecz jedynie o „przywrócenie do pracy zgodnie z 53 § 5 k.p.” i pozwany pracodawca - po zgłoszeniu tego wniosku powinien był ją ponownie zatrudnić choćby proponując jej takie warunki, jak każdemu innemu pracownikowi zatrudnianemu w tym okresie. Określenie zaś już w trakcie trwania postępowania sądowego sposobu ponownego nawiązania stosunku pracy było wyłącznie efektem analizy zastanego stanu faktycznego. Dodatkowo apelująca zarzuciła Sądowi Rejonowemu błąd, polegający na dokonaniu analizy „możliwości ponownego

zatrudnienia” wyłącznie w okresie od 6 września 2010 r. do 23 grudnia 2010 r., z pominięciem konsekwencji decyzji powstałych już po tym okresie. Gdyby Sąd uwzględnił konsekwencje zawarcia w okresie pomiędzy 6 września 2010 r. a 23 grudnia 2010 r. umów terminowych, doszedłby do wniosku, że była możliwość ponownego zatrudnienia skarżącej na czas nieokreślony jak i określony na okres 2 lat lub przynajmniej 15 miesięcy. Z ostrożności procesowej - gdyby Sąd Okręgowy nie zgodził się z powyższymi twierdzeniami - apelująca wniosła wniosek ewentualny o nawiązanie z nią stosunku pracy na okres 15 miesięcy, albowiem tyle wynosiła najdłuższa nieprzerwana umowa o pracę zawarta z inną osobą w okresie, gdy zgłosiła swoją gotowość do pracy. Apelująca zarzuciła też wyrokowi naruszenie art. 8 k.p., twierdząc, że działanie pozwanej było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, ponieważ naruszając art. 53 § 5 k.p. i działając niezgodnie z zasadami współżycia społecznego, przez zwalnianie doświadczonych wieloletnich pracowników, i jednocześnie zatrudniając nowych pracowników na podstawie wielokrotnie przedłużanych umów terminowych dążyła do zwolnienia się od obowiązku ponownego zatrudnienia apelującej, pomimo że przesłanki uzasadniające jej ponowne zatrudnienie zostały wielokrotnie wyczerpane. M. W., wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zobowiązanie pozwanej do ponownego nawiązania z nią stosunku pracy w na czas nieokreślony, ewentualnie na czas określony 2 lat, ewentualnie na okres 15 miesięcy na stanowisku asystenta lub listonosza w placówce pocztowej na terenie C. oraz zasądzenie jej rzecz kosztów postępowania za wszystkie instancje.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy: (1) oddalił apelację, (2) odrzucił apelację w zakresie roszczenia o zobowiązanie pozwanej do ponownego nawiązania z powódką stosunku pracy w pozwanej spółce na okres 15 miesięcy na stanowisku asystenta lub listonosza w placówce pocztowej na terenie C. i (3) zasądził od powódki na rzecz pozwanej 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przed sądem drugiej instancji.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne oraz ocenę prawną Sądu Rejonowego. Sąd zaznaczył, że po dokonaniu zmiany powództwa, powódka wniosła o ponowne nawiązanie stosunku pracy z pozwaną na podstawie art. 53 § 5 k.p. Dochodzone w powyższym trybie powództwo wymagało w pierwszej kolejności

sprecyzowania roszczenia, przez wskazanie, na podstawie jakiej umowy powódka domaga się ponownego nawiązania stosunku pracy, w szczególności, czy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, czy określony, na jaki okres, na jakim stanowisku pracy, w jakiej placówce i w jakim wymiarze czasu pracy. Po sprecyzowaniu przez powódkę treści żądania Sąd Rejonowy ograniczył postępowanie dowodowe do ustalenia potrzeb i możliwości zatrudnienia powódki w pozwanej Spółce na terenie miasta C., na stanowisku asystenta lub listonosza, w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ewentualnie na czas określony - 2 lat. Powódka zgłosiła pracodawcy gotowość podjęcia pracy 6 września 2010 r. Zatem oceniając możliwości ponownego zatrudnienia powódki w pozwanej Spółce należało brać pod uwagę okres od 6 września do 23 grudnia 2010 r., jak prawidłowo uczynił Sąd Rejonowy. W tym okresie nikt nie został zatrudniony na takich warunkach jakich domagała się powódka. Zatrudniano wyłącznie osoby na podstawie umów o pracę na okres próbny, na czas określony nie dłuższy niż 6 miesięcy, na podstawie umów o pracę na zastępstwo. Zatrudniano też za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, ale okoliczność ta nie ma znaczenia przy ocenie możliwości zatrudnienia powódki, skoro nie były to stosunki pracy nawiązywane z pozwaną Spółką, tylko z firmą zewnętrzną. Fakt, że część zawartych, w spornym okresie, umów była następnie przedłużana, co w niektórych przypadkach doprowadziło do zatrudnienia na okres dłuższy; np. 2 lata, a w niektórych do zawarcia umowy na czas nieokreślony, nie ma istotnego znaczenia. Były to bowiem czynności dokonywane po 23 grudnia 2010 r. Z art. 53 § 5 k.p. wynikają ścisłe granice czasowe w jakich należy oceniać możliwości ponownego zatrudnienia pracownika. Jest to maksymalnie okres 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę. Nie ma podstaw, aby po upływie tego okresu można było wymagać od pracodawcy realizacji powinności ponownego zatrudnienia pracownika. Uznanie, że nawiązania stosunków pracy dokonane w dalszej perspektywie miałyby decydować o możliwości ponownego zatrudnienia pracownika prowadziłyby w konsekwencji do nieograniczonego w czasie obowiązku liczenia się przez pracodawcę z koniecznością zatrudnienia pracownika z którym rozwiązano umowę na podstawie art. 53 § 5 k.p. W świetle tego przepisu ponowne zatrudnienie pracownika następuje w miarę możliwości pracodawcy, a zatem przy

uwzględnieniu jego słusznego interesu, a w sytuacji kiedy pozwana Spółka w latach 2010-2011 objęta była redukcją zatrudnienia trudno przyjąć, że była zainteresowana ponownym zatrudnieniem powódki.

Za bezpodstawny Sąd Okręgowy uznał również zarzut naruszenia art. 53 § 5 w związku art. 8 k.p. Uwzględniając sytuację w jakiej znajdowała się pozwana, nie można przyjąć, aby odmawiając ponownego zatrudnienia powódki dopuściła się nadużycia prawa i naruszenia zasad współżycia społecznego. Apelująca pominęła, że w latach 2010 i 2011 pozwana Spółka została objęta programem restrukturyzacji, z czym wiązały się zwolnienia grupowe. Niezależnie od tego w jakim stopniu plany te zrealizowano, nie ulega wątpliwości, że w rozpatrywanym okresie pozwana znajdowała się w stanie restrukturyzacji. W takiej sytuacji trudno przyjąć, aby poza zapewnieniem bieżących potrzeb, pracodawca miał obiektywną potrzebę zatrudnienia pracownika na czas nieokreślony lub dłuższą umowę terminową i dopatrywać się w jego działaniach naruszenia art. 8 k.p.

Odnosnie do roszczenia o ponowne nawiązanie z powódką stosunku pracy na okres 15 miesięcy, a więc na okres dotychczas niedochodzony przez powódkę, to jest to nowe żądanie, które jako zgłoszone w apelacji jest niedopuszczalne i podlega odrzuceniu na podstawie art. 383 k.p.c.

Powódka zaskarżyła powyższy wyrok Sądu Okręgowego w punkcie 1 i 3, zarzucając naruszenie prawa materialnego, tj.:

(1) art. 53 § 5 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie oraz błędną wykładnię sprowadzające się do błędnego uznania, że: (-) zawarcie przez pozwaną w okresie od 6 września do 31 grudnia 2010 r. wielu umów na okres próbny, na czas zastępstwa lub na czas określony, które w efekcie zawierania kolejnych umów o pracę z tymi samymi pracownikami prowadziły do zawarcia z nimi umów na czas określony np. 2-letni lub na czas nieokreślony, nie oznacza, że w spornym okresie pozwana miała możliwości ponownego zatrudnienia powódki na stanowisku listonosza lub asystenta na czas określony 2 lat lub na czas nieokreślony; (-) dla dokonywanej przez Sąd oceny możliwości ponownego zatrudnienia powódki w pozwanej Spółce istotna jest wyłącznie treść umów zawieranych w okresie 6 miesięcy od rozwiązania z powódką umowy o pracę, a bez znaczenia pozostaje fakt przedłużania tych umów po upływie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę,

w konsekwencji czego umowy te zawierane były na czas oznaczony 2 lat lub na czas nieoznaczony; (-) dla dokonywanej przez Sąd oceny możliwości ponownego zatrudnienia powódki w pozwanej spółce bez znaczenia jest fakt świadczenia na rzecz pozwanej pracy przez pracowników zatrudnionych w agencji pracy tymczasowej; (-) fakt formalnego, lecz nieprzeprowadzonego programu zwolnień grupowych (restrukturyzacji) u pozwanej przy jednoczesnym zatrudnianiu przez pozwaną nowych pracowników na umowy terminowe, bezterminowe oraz przy jednoczesnym korzystaniu z osób zatrudnionych w agencji pracy tymczasowej uzasadnia twierdzenie, że nie było możliwe ponowne nawiązanie z powódką umowy pracę;

(2) art. 53 § 5 w związku z art. 8 k.p., polegające na nieuzasadnionym przyjęciu, że działanie pozwanej nie stanowiło nadużycia prawa, w sytuacji gdy pozwana odmawiała powódce prawa do ponownego nawiązania stosunku pracy w oparciu o art. 53 § 5 k.p., a jednocześnie zatrudniała nowych i niedoświadczonych pracowników na umowy terminowe, które następnie - w efekcie ich przedłużania - trwały co najmniej 2 lata lub trwają do dziś albo zostały przekształcone w umowy na czas nieokreślony i także zawierała umowy z agencją pracy tymczasowej w ten sposób zatrudniając nowych pracowników.

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania przez Sądem Najwyższym według norm przepisanych. Ewentualnie powódka wniosła o uchylenie tego wyroku w zaskarżonej części i jego zmianę, przez zobowiązanie pozwanej do ponownego nawiązania z powódką stosunku pracy na czas nieokreślony lub na okres dwóch lat na stanowisku asystenta lub listonosza w placówce pocztowej na terenie C. na warunkach uwzględniających dotychczasowe wynagrodzenie powódki oraz obecne stawki wynagrodzenia w pozwanej spółce na tych stanowiskach pracy oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania za wszystkie instancje.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 53 § 5 k.p., pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w § 1 i 2 (niezawinionych przez pracownika), zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn. Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela dominującą wykładnię tego przepisu, w której świetle, określenie „pracodawca powinien w miarę możliwości” oznacza obowiązek zatrudnienia byłego pracownika, jeżeli pracodawca dysponuje wolnymi miejscami pracy, a pracownik ma kwalifikacje niezbędne do podjęcia wolnej pracy. Nie musi to być praca na poprzednich warunkach, jaka na podstawie art. 45 i 56 k.p. przysługuje pracownikowi przywróconemu do pracy. Jednakże, gdy pracodawca dysponuje większą liczbą wolnych miejsc pracy, powinien zatrudnić pracownika na stanowisku odpowiadającym posiadanym przez niego kwalifikacjom (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1976 r., I PZP 48/76, OSNCP 1977 nr 4, poz. 65). Pracodawca nie ma więc obowiązku zatrudnienia pracownika na poprzednich warunkach, w szczególności na tym samym stanowisku i za niemniejszym wynagrodzeniem. Ponowne nawiązanie stosunku pracy następuje bowiem, co wyraźnie wynika z brzmienia art. 53 § 5 k.p., na innych zasadach niż przywrócenie do pracy. Strony zawierają nową umowę o pracę. Jednocześnie, skoro chodzi o nowe zatrudnienie, to sam fakt likwidacji poprzedniego stanowiska pracy nie zwalnia pracodawcy z rozważanego obowiązku. Z obowiązku tego pracodawcę zwalnia jedynie brak odpowiedniego stanowiska pracy, a więc stanowiska jakie może „w miarę możliwości” zaoferować, lub odrzucenie przez pracownika oferty takiej pracy. Jeżeli pracodawca nie spełnił wynikającego z art. 53 § 5 k.p. obowiązku nawiązania stosunku pracy, pracownikowi przysługuje na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. roszczenie o odszkodowanie (zob. powołaną wyżej uchwałę Sądu Najwyższego z 10 września 1976 r., I PZP 48/76).

Oceniając możliwości ponownego zatrudnienia pracownika, z którym umowa o pracę została rozwiązana, należy uwzględnić zarówno okoliczności dotyczące pracodawcy, jak i pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 1998 r., I PKN 459/97, OSNAPiUS 1998 nr 22, poz. 656). Oznacza to w szczególności, że przesłanką zasadności roszczenia o nawiązanie stosunku jest nie tylko

dysponowanie przez pracodawcę wolnym miejscem pracy, lecz także posiadanie przez pracownika kwalifikacji i stanu zdrowia umożliwiających podjęcie zatrudnienia.

Warunkiem nabycia omawianego prawa jest zgłoszenie przez pracownika powrotu do pracy w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i niezwłocznie po ustaniu przyczyn tego rozwiązania. Ustawa nie określa formy zgłoszenia powrotu do pracy. Zgłoszenie to jest jednak jednoznaczne z wezwaniem wierzyciela do spełnienia świadczenia (art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a w rozważanym wypadku do ponownego zatrudnienia. Wezwanie nie wymaga zachowania szczególnej formy. Może zostać złożone w sposób wyraźny lub dorozumiany, jeśli wierzyciel wyrazi w sposób dostateczny przez swoje zachowanie wolę, aby dłużnik spełnił świadczenie (wyrok Sądu Najwyższego z 22 listopada 1972 r., III CRN 2/72, LEX nr 7184). Pracownik może więc zgłosić (oświadczyć) powrót na piśmie, ustnie, telefonicznie, pocztą elektroniczną, licząc się jednak z ewentualnym ciężarem udowodnienia, że zgłoszenia dokonał, a z jego treści lub okoliczności wynika, że oświadczenie to zmierzało do skorzystania z prawa określonego w art. 53 § 5 k.p.

Ustawa nie określa też wprost sposobu ustalenia stanowiska i innych warunków pracy, na jakich pracownik będzie zatrudniony po ewentualnym powrocie do pracy. Skoro jednak ponowne zatrudnienie oznacza zawarcie nowej umowy o pracę, to jej zawarcie może nastąpić w drodze negocjacji (art. 72 k.c. w związku z art. 300 k.p.) lub przyjęcia przez stronę oferty złożonej przez drugą stronę (art. 66-70 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Z art. 53 § 1 k.p. wynika, że pracownik może się ograniczyć do zgłoszenia powrotu do pracy. W takim razie pracodawca powinien, jeśli istnieje możliwość zatrudnienia, przedstawić pracownikowi ofertę odpowiedniej pracy lub przystąpić do negocjowania warunków nowej umowy. W braku innych ustawowych wskazań należy przyjąć, że pracodawca powinien uczynić to niezwłocznie (art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Kodeks pracy określa wyraźnie jedynie okres, w którym pracownik powinien zgłosić powrót do pracy. Nie wskazuje natomiast okresu, w którym pracodawca ma obowiązek zadośćuczynienia obowiązkowi ponownego zatrudnienia. Nie powinno jednak ulegać wątpliwości, że obowiązek ten istnieje przez cały okres sześciu

miesiący od rozwiązania umowy o pracę i nie gaśnie w tym okresie tylko z tego powodu, że bezpośrednio po zgłoszeniu powrotu pracodawca nie dysponuje odpowiednim wolnym miejscem pracy i poinformował o tym pracownika. Jeżeli zatem w tym okresie powstanie później możliwość zatrudnienia, pracodawca powinien bez osobnego wezwania zaoferować pracownikowi miejsce pracy. Czas trwania tego obowiązku może jednak także wykraczać poza wskazany okres sześciu miesięcy, jeżeli w tym czasie pracodawca nie przedstawił pracownikowi odpowiedniej oferty zatrudnienia, pomimo że miał taką możliwość (dysponował „miejscem pracy”). W takim wypadku pracownik może domagać się zatrudnienia na tym miejscu także po upływie sześciu miesięcy od rozwiązania umowy lub, jak już wyżej wskazano, żądać odszkodowania. Szczególny wypadek rozciągnięcia rozważanego obowiązku poza okres sześciu miesięcy od rozwiązania stosunku pracy określa art. 20 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 159). Zgodnie z tym przepisem, art. 53 § 5 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio do pracownika pobierającego świadczenie rehabilitacyjne, jeżeli zgłosi on swój powrót do pracodawcy niezwłocznie po wyczerpaniu tego świadczenia, choćby nastąpiło to po upływie 6 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy.

Wykonanie obowiązku ponownego zatrudnienia podlega kontroli sądu. W tym zakresie za trafny należy uznać pogląd, że o istnieniu możliwości ponownego zatrudnienia pracownika należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w szczególności mając na uwadze, czy pracodawca zatrudnia - po zgłoszeniu przez pracownika powrotu do pracy - inne osoby, których pracę mógłby wykonywać pracownik zgłaszający powrót do pracy. Uzasadniony jest pogląd, że po zgłoszeniu tego zamiaru przez pracownika, zatrudnienie przez pracodawcę innej osoby nie pozbawia pracownika roszczenia o zawarcie umowy, jeżeli praca wykonywana przez tę inną osobę mogła być świadczona przez pracownika zgłaszającego powrót do pracy (zob. K. Jaśkowski [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz LEX, tom I, Warszawa 2014, s. 276-277). Występując do sądu z roszczeniem o nawiązanie stosunku pracy (lub o odszkodowanie) pracownik powinien określić zatrudnienie (stanowisko, rodzaj

pracy, „miejsce pracy”), które zgodnie z art. 53 § 5 k.p. pracodawca powinien mu zaoferować i którego nawiązania dochodzi, ewentualnie żąda odszkodowania za niespełnienie roszczenia. Ciężar dowodu, że pracodawca miał taką możliwość spoczywa na pracowniku (art. 6 k.c., art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.). Mając jednak na uwadze trudności z wykazaniem tych okoliczności przez byłego pracownika, sąd pracy powinien rozważyć skorzystanie z możliwości zwrócenia się do strony pozwanej - na wniosek powoda - o przedstawienie odpowiednich informacji, ze skutkami wynikającymi z art. 233 § 2 k.p.c. (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2011 r., II PK 19/11, OSNP 2012, nr 19-20, poz. 231).

W rozpoznawanej sprawie nie jest sporne, że powódka 6 września 2010 r. zgłosiła, zgodnie z art. 53 § 5 k.p., swój powrót do pracy, a strona pozwana poinformowała ją, że nie ma możliwości zatrudnienia i stanowisko to podtrzymywała także później. Pozwana nie przedstawiła powódce żadnej oferty zatrudnienia. W toku procesu wszczętego powództwem z 2 lipca 2010 r. powódka ostatecznie sprecyzowała swoje żądanie w ten sposób, że domaga się ponownego nawiązania z nią umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku asystenta lub w razie braku takiej możliwości na stanowisku listonosza w placówce pocztowej na terenie Miasta C., w pełnym wymiarze czasu pracy, ewentualnie, na stanowisku asystenta lub listonosza na czas określony 2 lat, na terenie miasta C. na pełen etat. Należy zatem uznać, że zdaniem powódki stanowiska te oznaczają zatrudnienie, które pracodawca mógł „w miarę możliwości” jej zaoferować, czego nie uczynił z naruszeniem art. 53 § 5 k.p. Jak wskazano, na powódce spoczywał ciężar wykazania, że pracodawca mógł jej zaoferować jedno z takich stanowisk. Niewątpliwie dowodem zaistnienia takiej możliwości jest wykazanie, że pracodawca zatrudnił inne osoby do wykonywania pracy odpowiedniej dla dochodzącego prawa z art. 53 § 5 k.p., a w niniejszej sprawie na stanowiskach określonych przez powódkę. Do Sądów orzekających w sprawie należała zaś ocena, czy niezaoferowanie powódce takiej pracy, naruszało obowiązek pozwanej wynikający z powołanego przepisu. Jak wynika z samego uzasadnienia Sądu Okręgowego, powódka wykazała, że przez cały okres od 6 września do 31 grudnia 2010 r. i później strona pozwana zatrudniała inne osoby do wykonywania prac przez nią wskazanych, a niektóre z nich zostały, po okresie pracy na podstawie

umów na czas określony zatrudnione na czas nieokreślony. Sąd, a także strona pozwana, nie twierdzą, że prace te były dla powódki nieodpowiednie ze względu na jej stan zdrowia lub kwalifikacje. Sąd uznał jednak, że skoro pozwana zatrudniała te osoby początkowo, w każdym razie przed 31 grudnia 2010 r., na czas określony lub korzystała dla wykonania tych prac z usług agencji pracy tymczasowej, to oznacza to, że nie wystąpiła sytuacja, w której mogła ona „w miarę możliwości” zatrudnić powódkę. Pogląd ten jest bezpodstawny. W świetle art. 53 § 5 k.p., decydujące dla stwierdzenia istnienia możliwości ponownego zatrudnienia pracownika jest zapotrzebowanie pracodawcy na pracę, którą uprawniony może ze względu na swoje kwalifikacje i stan zdrowia wykonywać. Zatrudnianie kolejnych osób przy wykonywaniu pracy, którą pracodawca mógł zaoferować takiemu pracownikowi świadczy o istnieniu takiego zapotrzebowania, bez względu na to na jakiej podstawie prawnej osoby te świadczyły pracę na rzecz pracodawcy (umowa o pracę na czas określony lub nieokreślony, umowa z agencją pracy tymczasowej). Co więcej zatrudnianie lub korzystanie z pracy tymczasowej kolejnych osób do wykonywania tej samej pracy może świadczyć o stałości zapotrzebowania na nią, a tym samym możliwości zatrudnienia uprawnionej na czas nieokreślony. Odmienny pogląd Sądu Okręgowego, który doprowadził do oddalenia apelacji powódki, jest sprzeczny z przedstawioną wyżej wykładnią art. 53 § 5 k.p. Kasacyjny zarzut naruszenia tego przepisu okazał się zatem uzasadniony.

Wobec powyższego nieuzasadniony jest natomiast zarzut naruszenia art. 53 § 5 w związku z art. 8 k.p., przez przyjęcie, że działanie pozwanej nie stanowiło nadużycia prawa, w sytuacji gdy odmawiała powódce prawa do ponownego nawiązania stosunku pracy, a jednocześnie zatrudniała nowych i niedoświadczonych pracowników. Nadużyć można jedynie przysługującego prawa. Tymczasem, w świetle dotychczasowych ustaleń przyjętych w podstawie zaskarżonego wyroku, pozwana nie miała prawa do odmowy ponownego zatrudnienia powódki, ponieważ spełnione zostały przesłanki zawarcia z nią nowej umowy o pracę określone w art. 53 § 5 k.p. Pozwana nie mogła więc nadużyć prawa do odmowy, ponieważ go nie miała.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398²¹ k.p.c.