

Wyrok z dnia 4 lipca 2001 r.

I PKN 522/00

Nie jest „ponownym zatrudnianiem pracowników” w rozumieniu 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.) zawarcie umowy o pracę na czas nie określony z pracownikiem uprzednio zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas określony w celu przygotowania zawodowego.

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie: SN Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), SA Kazimierz Josiak.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 lipca 2001 r. sprawy z powództwa Barbary Doroty Z. przeciwko Powszechnej Spółdzielni Spożywców „S.” w B. o przywrócenie do pracy, nakazanie nawiązania stosunku pracy i zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 27 kwietnia 2000 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w punkcie pierwszym (I) w części oddalającej apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Białymstoku z dnia 14 stycznia 2000 r. [...] i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Powódka Barbara Z. w pozwie przeciwko Powszechnej Spółdzielni Spożywców „S.” w B. żądała uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego dnia 22 lutego 1999 r., ze skutkiem na dzień 31 marca 1999 r., a po upływie okresu wypowiedzenia - nakazania pozwanej przywrócenia jej do pracy na zajmowane przed wypowiedzeniem stanowisko kasjera w sklepie nr 8 w B., zasądzenia wy-

nagrodzenia za okres trzech miesięcy pozostawania bez pracy w kwocie 2.450 zł oraz zasądzenia kwoty 50 zł za utracony bon towarowy. W toku postępowania, na rozprawie dnia 11 stycznia 2000 r., pełnomocnik powódki zgłosił dodatkowe żądanie, tj. żądanie ponownego zatrudnienia powódki, oparte na podstawie przewidzianej w art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Podczas postępowania sądowego okazało się bowiem, że po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę pozwana Spółdzielnia zatrudniła dwie osoby - najpierw na okres próbny, potem na czas określony. Było to w lipcu 1999 r.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Białymstoku w wyroku z dnia 14 stycznia 2000 r. nakazał stronie pozwanej zatrudnić powódkę na stanowisku kasjera-sprzedawcy na czas nie określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na warunkach odpowiadających zatrudnieniu w grupie zawodowej powódki i oddalił powództwo w pozostałej części. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka rozpoczęła pracę w pozwanej Spółdzielni w 1984 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Ostatnio pracowała w charakterze sprzedawcy. W dniu 23 lutego 1999 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę, podając jako przyczynę swojej decyzji brak wolnych miejsc pracy, zaś jako jej podstawę - art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.). Sąd Rejonowy uznał, że przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa, a wybór powódki do zwolnienia dokonany przy zastosowaniu obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników, wśród których na czołowe miejsce wysunięto umiejętności i kwalifikacje pracownic oraz staż pracy. Z punktu widzenia tych kryteriów pracodawca miał do powódki zastrzeżenia „gdy chodzi o umiejętność obsługi klientów i zachowanie się wobec nich” - mimo przeprowadzania licznych szkoleń na ten temat i zwracanych jej uwag. Spowodowało to ze strony pracodawcy negatywną ocenę „potencjału pracowniczego” powódki i również jednomyślną niekorzystną opinię całego personelu sklepu Nr 11, w którym powódka ostatnio pracowała. Sąd Rejonowy rozważał również sytuację osobistą powódki i uznał, że nie była gorsza od sytuacji pozostałych pracowników.

Gdy chodzi o żądanie nawiązania stosunku pracy oparte na podstawie art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., to Sąd Rejonowy ocenił je jako zasadne. Postępowanie dowodowe wykazało bowiem, że w lipcu 1999 r., w związku z modernizacją i powiększeniem sklepu Nr 16, zostały zatrudnione dwie osoby w grupie zawodowej

powódki, tj. przy obsłudze sklepu. Żądanie nawiązania stosunku pracy „powódka zgłaszała nieustanie w toku postępowania”, zatem zamiar powrotu do zakładu pracy ujawniła w sposób dostateczny i to w ciągu roku od chwili rozwiązania umowy o pracę. Z tego względu strona pozwana miała obowiązek ponownego zatrudnienia powódki.

Od wyroku Sądu Rejonowego złożyły apelacje obie strony: powódka od orzeczenia oddalającego powództwo o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, natomiast strona pozwana od orzeczenia nakazującego ponowne zatrudnienie powódki. Pozwana Spółdzielnia zarzuciła Sądowi pierwszej instancji błędne ustalenie, jakoby w lipcu 1999 r. doszło do zatrudnienia dwóch nowych pracowników w grupie zawodowej powódki, podczas gdy chodziło o dwóch pracowników młodocianych zatrudnionych od trzech lat, którym pracodawca przedłużył czas trwania umów o pracę.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2000 r. oddalił apelacje obydwu stron. Stwierdził, że wybór powódki do zwolnienia z pracy nie nasuwa żadnych wątpliwości, gdyż spośród wszystkich pracowników została najslabiej oceniona, a ocenę tę uzasadniały dowody znajdujące się w aktach osobowych i zeznania świadków. Jednak zasługiwało na uwzględnienie roszczenie powódki o nawiązanie z nią stosunku pracy oparte na podstawie art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy. Zatrudnienie bowiem dwóch pracowników młodocianych po zakończeniu przez nich nauki zawodu w pozwanej Spółdzielni stanowi „zatrudnienie pracowników w tej samej grupie zawodowej”, wobec czego powódce przysługiwało pierwszeństwo w zatrudnieniu. Z pracownikami młodocianymi strona pozwana miała bowiem zawarte umowy o pracę na czas określony, co oznacza, że po wygaśnięciu tych umów pracodawca nie miał obowiązku kontynuowania stosunku pracy, a skoro to uczynił, to naruszył przepis art. 12 wymienionej ustawy i wynikające z niego prawa powódki.

W kasacji od powyższego wyroku opartej na podstawie naruszenia prawa materialnego wskutek błędnej wykładni art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. strona pozwana wniosła o uchylenie tego wyroku i oddalenie powództwa. Zdaniem strony pozwanej, błędna wykładnia wskazanego przepisu polega na przyjęciu, że przedłużenie umów o pracę pracownikom młodocianym jest ponownym zatrudnieniem pracowników w tej samej grupie zawodowej, do której zaliczała się powódka.

Tymczasem pojęcie „ponowne zatrudnianie pracowników” należy odnieść do sytuacji, gdy pracodawca zatrudnia osoby nie będące dotychczas jego pracownikami; nie dotyczy natomiast sytuacji, w której pracodawca przedłuża umowy o pracę dotychczasowym swoim pracownikom, a co więcej - gdy przedłuża je na czas określony.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przepis 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.) stanowi, że zakład pracy powinien ponownie zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy z przyczyn określonych w 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.

Sąd Okręgowy, opierając się na ustaleniach Sądu pierwszej instancji, słusznie przyjął, że powódka spełniła warunek zgłoszenia zamiaru powrotu do zakładu pracy w wymaganym terminie jednego roku od rozwiązania umowy o pracę. Żądanie ponownego zatrudnienia, wyrażające ten zamiar, zgłosiła bowiem w obecności strony pozwanej dnia 11 stycznia 2000 r. na rozprawie w postępowaniu przed Sądem Rejonowym, natomiast jej stosunek pracy uległ rozwiązaniu dnia 31 marca 1999 r. Przepis art. 12 ustawy nie ustala przy tym żadnej formy dla zgłoszenia przez byłego pracownika zamiaru powrotu do zakładu pracy, co oznacza, że takie zgłoszenie może nastąpić przez każde zachowanie się pracownika, które ujawnia ów jego zamiar w sposób dostateczny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 1997 r., I PKN 80/96, OSNAPiUS z 1997 r. nr 23, poz. 463). Jest również niewątpliwe, że przed rozwiązaniem umowy o pracę powódka pracowała na stanowisku sprzedawcy-kasjera, zatem powstanie w pozwanej Spółdzielni możliwości zatrudnienia na stanowisku sprzedawcy oznaczałoby spełnienie się przesłanki zatrudnienia „w tej samej grupie zawodowej”, do której należała powódka. Problem w sprawie dotyczy jednak innej kwestii, mianowicie tej, czy Sąd Okręgowy trafnie ocenił niesporne okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, polegające na tym, że w lipcu 1999 r. pozwana Spółdzielnia zawarła z dwojgiem swoich pracowników umowy o pracę na okres próbny, a następnie na czas określony wynoszący sześć miesięcy, i czy zasadnie uznał, że było to „ponowne zatrudnianie pracowników”, o którym stanowi art. 12

ustawy. Problem ten ma zresztą szersze znaczenie, gdyż w istocie rzeczy dotyczy tego, czy „ponownym zatrudnianiem pracowników” jest tylko zatrudnianie osób „z zewnątrz”, czyli pracowników nowych, czy także zatrudnianie osób, które były lub są pracownikami danego zakładu pracy.

Poruszone zagadnienie - w takim jego ujęciu - nie było dotychczas przedmiotem wypowiedzi Sądu Najwyższego. Niemniej warto zasygnalizować tendencję, jaką można zauważyć podczas lektury orzeczeń w sprawach o roszczenia pracowników oparte na podstawie wymienionego przepisu.

W uchwale z dnia 22 lutego 1994 r., I PZP 2/94 (OSNAPiUS z 1994 r. nr 1, poz. 5), zawierającej odpowiedź twierdzącą na pytanie, czy roszczenie o nawiązanie stosunku pracy przysługuje także wtedy, gdy pracodawca zatrudnił już na określonym stanowisku innego pracownika, Sąd Najwyższy zajmował się zagadnieniem, którego istotnym elementem było zgłoszenie przez pracownika roszczenia o ponowne zatrudnienie w sytuacji, gdy na jego stanowisku została już zatrudniona inna osoba, nie będąca dotychczas pracownikiem pozwanego zakładu pracy. Sąd Najwyższy nie miał wątpliwości co do tego, że pracodawca ma obowiązek zatrudnić ponownie 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 nie tylko wtedy, gdy ponownie zatrudnia pracowników w tej samej grupie zawodowej, ale także wówczas, gdy na stanowisku zwolnionego pracownika zatrudnił już osobę nie będącą dotychczas jego pracownikiem. Wprawdzie w tezie podjętej uchwały Sąd Najwyższy nie posłużył się wyrażeniem „nowy pracownik”, lecz „inny pracownik”, co mogłoby sugerować, że chodzi zarówno o pracowników dotychczas nie zatrudnionych w danym zakładzie pracy, jak i zatrudnionych w nim, ale uzasadnienie powyższej uchwały kwestię tę wyjaśnia następująco: pracodawca ma obowiązek ponownie zatrudnić swojego zwolnionego pracownika, gdy zamierza zatrudniać pracowników nowych. Również w orzeczeniach z dnia 6 sierpnia 1998 r., I PKN 267/98 (OSNAPiUS z 1997 r. nr 17, poz. 549) oraz z dnia 4 grudnia 1998 r., I PKN 444/98 (OSNAPiUS z 2000 r. nr 2, poz. 45) Sąd Najwyższy przyjął, że pracownikowi zwolnionemu w trybie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. przysługuje roszczenie o nawiązanie stosunku pracy, gdy na jego stanowisku lub w jego grupie zawodowej pracodawca zatrudnia osoby, które dotychczas nie były jego pracownikami, nazywając je „innymi pracownikami” lub „nowymi pracownikami”. Jednak w wymienionych sprawach - ze względu na ich stan faktyczny - Sąd Najwyższy nie musiał się zajmować

kwestią, czy zwolnionemu pracownikowi przysługuje roszczenie na podstawie art. 12 ustawy także wtedy, gdy pracodawca zamierza zatrudnić lub zatrudnił na jego stanowisku pracownika, który był już pracownikiem tego (zwalniającego) pracodawcy lub jest przez niego aktualnie zatrudniony. W tej kwestii dopiero w wyroku z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 445/97 (OSNAPiUS z 1998 r. nr 22, poz. 648), Sąd Najwyższy miał okazję wyrazić pogląd, że w razie zatrudniania pracowników na stanowisku pracownika zwolnionego nie chodzi o pracownika, który jest zatrudniony lub był zatrudniony w tym zakładzie pracy, a tylko o nowego pracownika. Uprawnienie zwolnionego pracownika do ponownego zatrudnienia powstaje bowiem w wypadku, gdy pracodawca zamierza zatrudnić nowego pracownika, i to nie tylko na zwolnionym stanowisku, lecz także w tej samej grupie zawodowej. Warto zarazem zaznaczyć, że w wymienionej sprawie Sąd Najwyższy nie wykluczył możliwości zastosowania konstrukcji nadużycia przez pracodawcę prawa wtedy, gdy na stanowisko zwolnionego pracownika przeniósł pracownika zatrudnionego dotychczas na innym stanowisku, zaś na miejsce pracownika przeniesionego zatrudnił osobę z zewnątrz.

Problemy związane ze stosowaniem art. 12 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy mogą powstać w różnorodnych stanach faktycznych, a wśród nich i w takim, jaki występuje w przedmiotowej sprawie. Jego główne elementy są następujące. W czasie trwania stosunku pracy powódki strona pozwana zatrudniła dwoje pracowników młodocianych, tj. Wojciecha O. i Annę S., z którymi zawarła umowy o pracę na czas określony w celu przygotowania zawodowego, przewidziane w art. 194 KP. Czas trwania tych umów ustaliła od 1 września 1996 r. do 30 czerwca 1999 r. W lipcu 1999 r., po ich rozwiązaniu, pozwana Spółdzielnia zatrudniła wymienionych pracowników na stanowiskach sprzedawców: najpierw na trzymiesięczny okres próbny, a po jego upływie - na czas określony wynoszący sześć miesięcy. Byli to pracownicy, a zarazem absolwenci, wyróżniający się i ten fakt zadecydował o ich zatrudnieniu. Jak z powyższych niespornych okoliczności wynika, Wojciech O. i Anna S. nie byli pracownikami nowymi, „z zewnątrz” zakładu pracy, lecz pracownikami pozwanej Spółdzielni, którzy w ramach trzyletniego przygotowania zawodowego wykonywali pracę sprzedawców i którzy po odbyciu tego przygotowania zostali zatrudnieni w charakterze sprzedawców. W myśl art. 194 KP, do zawierania i rozwiązywania z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy dotyczące umów o pracę na czas nie określony, ze zmianami przewi-

dzianymi w art. 195 i w art. 196 tego Kodeksu. Wymienione przepisy przewidują zaś niezbędne postanowienia umowy o pracę zawieranej w celu przygotowania zawodowego oraz przyczyny rozwiązania takiej umowy za wypowiedzeniem. Poza tym umowa o pracę zawarta przez pracownika młodocianego nie różni się od typowej umowy o pracę, a w żadnym razie nie stawia pracownika młodocianego w słabszej pozycji niż pracowników pozostałych. Co więcej, gdyby umowa tego rodzaju została zawarta na czas nie określony, to po odbyciu przez pracownika przygotowania zawodowego zmieniłaby (przekształciłaby) jedynie z mocy prawa swoją treść w odpowiednim zakresie, lecz nie uległaby rozwiązaniu. W świetle przytoczonych stwierdzeń za trafny należało więc uznać pogląd strony pozwanej zawarty w apelacji i w kasacji, przyjmujący, że faktu zatrudnienia Wojciecha O. i Anny S. nie można traktować jako sytuacji równoznacznej z „ponownym zatrudnianiem pracowników” w grupie zawodowej powódki, o czym stanowi art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.

Poza wskazanym argumentem należało jeszcze rozważyć skutki wpływające z przyjęcia odmiennego niż przedstawione zapatrywania. Otóż gdyby uznać, że zawarcie terminowej umowy o pracę - po wygaśnięciu umowy zawartej na czas oznaczony z pracownikiem należącym do określonej grupy zawodowej - stwarza dla uprzednio zwolnionego innego pracownika należącego do tej samej grupy zawodowej podstawę do zgłoszenia roszczenia o ponowne zatrudnienie, to pracodawca byłby pozbawiony możliwości, na przykład, przedłużania umów o pracę lub przesuwania pracowników na inne stanowiska, chociaż leżałoby to w jego żywotnym interesie. Tego rodzaju skrępowanie pracodawcy powodowałoby również nieuzasadnione uprzywilejowanie pracowników, którzy zostali zwolnieni wcześniej, i przyznanie im pierwszeństwa w zatrudnieniu w stosunku do innych pracowników tego samego zakładu pracy.

Przedstawione rozważania i uwagi usprawiedliwiają zatem ocenę, że Sąd Okręgowy naruszył przepis art. 12 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, gdyż dokonał niewłaściwej jego wykładni. Uchybienie to uzasadnia więc kasację, powoduje uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Z tego względu na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

=====