

**Wyrok z dnia 13 lutego 1997 r.**  
**I PKN 80/96**

**1. Zgłoszenie przez pracownika zamiaru powrotu do zakładu pracy przed upływem roku od rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy może nastąpić przez każde jego zachowanie, które ujawnia ten zamiar w sposób dostateczny.**

**2. Pracownik po przejściu na emeryturę może skorzystać z uprawnienia określonego w 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.), jeżeli nie jest to sprzeczne ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 KP).**

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski, Sędziowie SN: Kazimierz Jaśkowski, Maria Mańkowska (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 13 lutego 1997 r. sprawy z powództwa Wiesława N. przeciwko Zespołowi Opieki Zdrowotnej dla W.-K. o nawiązanie stosunku pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 19 września 1996 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Wojewódzkiemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu do ponownego rozpoznania.

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

Powód Wiesław N. w pozwie przeciwko Zespołowi Opieki Zdrowotnej dla W.-K. domagał się nawiązania stosunku pracy na podstawie art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o grupowych zwolnieniach. Podał, że pracował u strony pozwanej od dnia 18 czerwca 1979 r. na stanowisku starszego asystenta w poradni ginekologicznej i strona pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę pismem z dnia 25 lutego 1993 r. ze skutkiem na dzień 31 maja 1993 r. z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Powód nie zgodził się z wypowiedzeniem i dochodził przed Sądem Pracy przywrócenia do pracy [...]. Roszczenie powoda zostało oddalone wyrokiem z dnia 2 marca 1994 r., a Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 21 czerwca 1994 r. oddalił rewizję powoda [...].

W marcu 1995 r. powód powziął wiadomość, że strona pozwana zatrudniła po jego zwolnieniu 2 lekarzy ginekologów podczas, gdy już w dniu 4 marca 1993 r., składając powództwo o przywrócenie do pracy, wykazywał zamiar powrotu do pracy.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieście Sąd Pracy wyrokiem z dnia 24 kwietnia 1996 r.[...], oddalił powództwo i ustalił, że powód posiada tytuł doktora nauk medycznych, jest specjalistą II stopnia z zakresu ginekologii i położnictwa oraz ukończył kurs cytodiagnostyki ginekologicznej. Rozwiązanie z nim umowy o pracę nastąpiło w drodze wypowiedzenia dokonanego przez stronę pozwaną z przyczyn dotyczących zakładu pracy w związku z reorganizacją przeprowadzoną w pozwanym ZOZ-ie i likwidacją przychodni przemysłowych.

W okresie od 1 czerwca 1993 r. do 31 maja 1994 r. strona pozwana nie zatrudniła żadnego nowego lekarza ginekologa. Dopiero z dniem 5 września 1994 r. zatrudniony został lekarz ginekolog B.G. Natomiast lekarz M.R. została zatrudniona na stanowisku asystenta

cytologa od 1 lutego 1994 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, a z dniem 15 marca 1994 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu.

Zdaniem Sądu Rejonowego powód uchybił terminowi określonemu w art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy... (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.), bowiem dopiero pismem z 15 marca 1995 r. zwrócił się do strony pozwanej o zatrudnienie go na podstawie powołanego wyżej przepisu. W ocenie Sądu, swój zamiar powrotu do pracy powód powinien zgłosić do 31 maja 1994 r. a ponadto, gdyby nawet u strony pozwanej zaistniała potrzeba zatrudnienia lekarza ginekologa w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy z powodem, to nie można byłoby całkowicie pozbawić strony pozwanej prawa doboru właściwego personelu. Jednocześnie Sąd Rejonowy uznał, że odwołanie powoda w zakresie otrzymanego wypowiedzenia, zakończone wyrokiem Sądu Wojewódzkiego w dniu 21 czerwca 1994 r., stanowiło jego akces do kontynuowania zatrudnienia u strony pozwanej.

W rewizji od powyższego wyroku powód kwestionował wyodrębnienie przez Sąd Rejonowy specjalizacji "lekarza cytologa" wyjaśniając, że nie ma takiej specjalizacji. Badaniami cytologicznymi zajmują się zarówno lekarze ginekolodzy, przeszkoleni w cytologii, jak i magistrowie biologii, czy analityki, również przeszkoleni w cytologii. Strona pozwana nie zatrudniła magistra cytologa, ale M.R. - lekarza ginekologa, przeszkoloną w zakresie cytologii, posiadającą zatem te same kwalifikacje, co powód i będącą w identycznej grupie zawodowej. Zdaniem rewizji, lekarz M.R. była równocześnie zatrudniona na 2 umowach o pracę o łącznym wymiarze 1,25 etatu, bowiem jedna umowa trwała od 1 lutego 1994 r. do grudnia 1994 r., a druga od 15 marca 1994 r.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 19 września 1996 r. oddalił rewizję powoda uznając, że w sytuacji, gdy rozwiązano z powodem umowę o pracę w dniu 31 maja 1993 r., to zamiar powrotu do pracy winien on zgłosić najpóźniej do 31 maja 1994 r. Zgłoszenie przez powoda takiego zamiaru dopiero w pozwie z dnia 15 marca 1995 r. nie spełnia przesłanki określonej w art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. W ocenie Sądu Wojewódzkiego nie ma znaczenia dla zachowania uprawnień wynikających z powołanego wyżej przepisu fakt, że powód w innym procesie domagał się przywrócenia do pracy.

Wyrok powyższy zaskarżył kasacją powód, który podniósł zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), polegającą na niesłusznym uznaniu, że fakt, iż powód domagał się przywrócenia do pracy u strony pozwanej nie ma znaczenia dla zachowania uprawnień powoda, wynikających z art. 12 cytowanej ustawy. Powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i nakazanie stronie pozwanej ponownego nawiązania stosunku pracy z powodem. Uważa, że żądanie w drodze powództwa przywrócenia do pracy jest równoznaczne ze zgłoszeniem zamiaru powrotu do zakładu pracy, zatem termin jednego roku wymagany w przepisie art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. powinien być liczony od daty prawomocności wyroku oddalającego powództwo o przywrócenie do pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja powoda jest uzasadniona ze względu na naruszenie przez zaskarżony wyrok normy 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.). Nie można jednak podzielić poglądu wyrażonego w kasacji, że termin jednego roku, przewidziany w tym przepisie, może być liczony od innej daty, niż od daty rozwiązania stosunku pracy. Byłoby to sprzeczne z

treścią tego przepisu, który brzmi: 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. [...] Przepis art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r. nie wymaga zachowania szczególnej formy, w jakiej pracownik ma złożyć wniosek o gotowości do ponownego nawiązania stosunku pracy. W takiej sytuacji, zgodnie z art. 60 KC, oświadczenie pracownika może być złożone w dowolny sposób, byleby ujawniało dostatecznie zamiar składającego. Zgłoszenie przez pracownika zamiaru powrotu do zakładu pracy w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy może nastąpić zatem przez każde jego zachowanie, które ujawnia ten zamiar w sposób dostateczny. Należy więc przyjąć, że pracownik może złożyć pracodawcy taki wniosek również w sposób konkludentny. Powód dokonał tego w pozwie z dnia 3 marca 1993 r. skierowanym przeciwko stronie pozwanej o przywrócenie go do pracy w związku z wypowiedzeniem mu umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 maja 1993 r. oraz w swoich czynnościach dokonywanych w toku tego postępowania.

O ile więc pracownik zgłosił zamiar powrotu do pracy przed upływem 1 roku od rozwiązania z nim stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 omawianej ustawy, a pracodawca dysponuje wolnym miejscem pracy, odpowiadającym kwalifikacjom pracownika, to nie może odmówić przyjęcia go do pracy. Pracownikowi temu przysługuje pierwszeństwo przyjęcia do pracy przed innymi kandydatami, co stanowi niewątpliwie wyjątek od zasady swobody doboru pracowników przez pracodawców i nie może pozostać bez znaczenia przy interpretacji uprawnień pracownika, wynikających z art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r.

Takiej wykładni tego przepisu dokonał również Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 22 lutego 1994 r., I PZP 2/94 (OSNCP 1994 z. 9 poz. 173, OSNAPiUS 1994 nr 1 poz. 5), w której stwierdzono, że: 1. Na podstawie art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.... pracownikowi przysługuje roszczenie o nawiązanie stosunku pracy w razie, gdy zakład pracy rozwiązał z nim stosunek pracy, a następnie zatrudnia w tej samej grupie zawodowej innego pracownika. 2. Zakład pracy nie może odmówić nawiązania stosunku pracy z takim pracownikiem, z uwagi na dokonanie oceny jego kwalifikacji i przydatności do pracy, ani też ze względu na zatrudnienie na tym stanowisku innego pracownika. Sąd Najwyższy uznał w tej uchwale, że roszczenie pracownika o ponowne zatrudnienie nie może być uzależnione od oceny jego kwalifikacji i przydatności na danym stanowisku pracy. Są to okoliczności pozbawione znaczenia, jeżeli do rozwiązania stosunku pracy doszło wyłącznie z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1, a zatem z przyczyn ekonomicznych lub polegających na zmianach organizacyjnych, produkcyjnych lub technologicznych. Przyczyny te nie mają odniesienia do racjonalnego i swobodnego doboru kadr. Jeżeli zatem pracownik nie został zwolniony na skutek negatywnej oceny jego kwalifikacji i przydatności na danym stanowisku, lecz z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., to tym samym przy ponownym zatrudnieniu, ocena taka nie może mieć znaczenia.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym przedmiotową kasację podzielił powyższe stanowisko. Dla oceny roszczenia powoda wymagane jednak jest jeszcze istnienie dalszych przesłanek z art. 12, to jest ustalenie, czy pracodawca zatrudnił pracowników z tej samej grupy zawodowej po dacie zgłoszenia przez powoda zamiaru powrotu do pracy, tj. po dniu 3 marca 1993 r. do upływu roku od rozwiązania z nim umowy o pracę tj. do dnia 31 maja 1994 r. Ustalenia Sądu Rejonowego w tym zakresie są ze sobą sprzeczne, bo z jednej strony Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie od 1 czerwca 1993 r. do 31 maja 1994 r. nie został zatrudniony u strony pozwanej żaden nowy lekarz-ginekolog, przyjmując jednocześnie, że zatrudniona od 1 lutego 1994 r. lekarz M.R. posiada I stopień specjalizacji z ginekologii i położnictwa, a więc jest niewątpliwie lekarzem-ginekologiem.

Sąd Wojewódzki ograniczył rozpoznanie rewizji powoda jedynie do spełnienia przesłanki dotyczącej terminu z art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r., błędnie interpretując ten przepis, że dopiero złożenie pozwu o nawiązanie stosunku pracy czyni zadość temu przepisowi.

Nie zostały natomiast rozpoznane zarzuty rewizji powoda w zakresie ustaleń Sądu Rejonowego, który przyjął, że zatrudnienie lekarza-cytologa nie było zatrudnieniem pracownika w tej samej grupie zawodowej, a nadto uznał, że nie można pozbawić strony pozwanej prawa doboru właściwego personelu. Ten ostatni pogląd jest wadliwy, co wykazano wyżej. Nie można też przyjmować, że pracownik po przejściu na emeryturę nie może skorzystać z uprawnienia określonego w art. 12 ustawy, chyba, że jest to sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa (art. 8 KP).

Kierując się powyższymi względami, Sąd Najwyższy uwzględnił kasację jako zasadną i na podstawie art. 393<sup>13</sup> KPC uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Wojewódzkiemu.

=====