



Sygn. akt II PK 148/18

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 23 stycznia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. S.  
przeciwko Sądowi Rejonowemu w O.  
o ponowne zatrudnienie i odszkodowanie,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 23 stycznia 2020 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w O.  
z dnia 2 marca 2018 r., sygn. akt IV Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu w O. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy w O. wyrokiem z dnia 2 marca 2018 r. oddalił apelację powódki A. S. od wyroku Sądu Rejonowego w B. z dnia 21 stycznia 2016 r. oddalającego powództwo o zobowiązanie Sądu Rejonowego w O. do zawarcia z powódką umowy o pracę na poprzednich

warunkach, tj. na wcześniejszym stanowisku starszego sekretarza sądowego lub na innym stanowisku uwzględniającym jej kwalifikacje zawodowe, a także o odszkodowanie w wysokości kwoty miesięcznego wynagrodzenia pomnożonego przez liczbę miesięcy za okres od 10 kwietnia 2015 r., tj. od daty pisemnego zgłoszenia powrotu do pracy.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona w pozwanym Sądzie od dnia 2 stycznia 2001 r., ostatnio na stanowisku starszego sekretarza sądowego w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie od 3 marca do 3 września 2014 r. była niezdolna do pracy z powodu choroby. Następnie od 4 września 2014 r. do 1 maja 2015 r. korzystała ze świadczenia rehabilitacyjnego. Następnie do 4 maja 2016 r. pobierała zasiłek dla bezrobotnych.

Pismem z dnia 8 grudnia 2014 r., doręczonym w dniu 9 grudnia 2014 r., pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, trwającej dłużej niż okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Na miejsce powódki w 14 grudnia 2014 r. została zatrudniona inna pracownica na podstawie umowy o pracę na czas określony, która „została następnie przekształcona w umowę na czas nieokreślony”. W dniu 23 lutego 2015 r. pozwany ogłosił konkurs na staż urzędniczy na dwa wolne stanowiska pracy, w którym dwie wyłonione kandydatki zatrudnił od 10 kwietnia 2015 r. Powódka nie brała udziału w tym konkursie, ale 9 kwietnia 2015 r. uzyskała zaświadczenie „lekarza prowadzącego” o zdolności do podjęcia pracy, o czym powiadomiła dyrektora pozwanego Sądu i w dniu 10 kwietnia 2015 r. zgłosiła na piśmie gotowość ponownego zatrudnienia na stanowiskach, na którym w tym dniu zatrudnione zostały dwie kandydatki wyłonione w procedurze konkursowej. W odpowiedzi pozwany Sąd poinformował powódkę, że nie ma możliwości jej ponownego zatrudnienia ze względu na brak wolnych etatów na stanowiskach pracy odpowiadających jej kwalifikacjom zawodowym. Następnie w dniu 25 kwietnia 2016 r. pozwany ogłosił kolejny konkurs na staż urzędniczy na pięć wolnych stanowisk pracy, w tym trzy pełne etaty w wydziałach orzecznich, jeden etat w wydziale gospodarczym oraz  $\frac{3}{4}$  etatu w wydziale finansowym, w którym nie wzięła udziału powódka.

W takim stanie faktycznym Sąd drugiej instancji wykonując zalecenia Sądu Najwyższego uznał, że obowiązek ponownego zatrudnienia powódki, o którym mowa w art. 53 § 5 k.p., „nie może wykraczać poza sześciomiesięczny okres liczony od rozwiązania umowy o pracę”, chyba że podczas jego biegu pracodawca dysponował odpowiednim miejscem pracy, którego nie zaoferował pracownikowi. Dlatego pozwany nie miał obowiązku zatrudnienia powódki po 9 czerwca 2015 r.

Mając na uwadze, że powódka zgłosiła gotowość ponownego zatrudnienia w dniu 10 kwietnia 2015 r., w którym przedłożyła zaświadczenie lekarskie z dnia 9 kwietnia 2015 r. o odzyskaniu zdolności do pracy w okresie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, Sąd drugiej instancji ocenił, że w okresie od 10 kwietnia do 9 czerwca 2015 r. pozwany nie dysponował wolnymi stanowiskami urzędniczymi, ponieważ w uruchomionej 23 lutego 2015 r. procedurze konkursowej w dniu 8 kwietnia 2015 r. wyłonione zostały dwie kandydatki, które pozwany zatrudnił. Skoro ta procedura konkursowa zakończyła się przed zgłoszeniem przez powódkę powrotu do pracy, to pozwany nie był zobowiązany do zwolnienia (niezatrudnienia) wyłonionych w procedurze konkursowej osób „celem zrealizowania obowiązku wynikającego art. 53 § 5 k.p.”. Powódka nie zgłosiła swojej kandydatury w postępowaniu kwalifikacyjnym prowadzonym „zarówno w miesiącu kwietniu 2015 r. i kwietniu 2016 r.” choć miała taką możliwość, a zatrudnienie jej po 9 czerwca 2015 r. bez przeprowadzenia postępowania konkursowego byłoby „jaskrawym naruszeniem prawa oraz transparentności w procesie obsadzania stanowisk urzędniczych”. Jednocześnie umowy z nowymi osobami był zawierane „jako umowy na zastępstwo nieobecnych pracowników, co nie odpowiadało kwalifikacjom i oczekiwaniom powódki”.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, 1/ art. 53 § 5 k.p. przez błędną wykładnię i nieprawidłowe zastosowanie, w szczególności w zakresie: (a) powinności pracodawcy zaproponowania powódce - każdej pracy - ówczesnie rzeczywiście dostępnej, w okresie od zgłoszenia pracownika gotowości powrotu do pracy do chwili upływu terminu 6 miesięcy od zwolnienia, w szczególności przez zaproponowanie pracy, którą może ona wykonywać ze względu na swoje kwalifikacje i stan zdrowia, w tym pracy na czas określony, nieokreślony, na zastępstwo, podczas gdy pozwany

zatrudniał pracowników zarówno na zastępstwo jak i na czas określony lub na stanowiska „stażysty”, których zakres obowiązków był praktycznie identyczny z zakresem prac wykonywanych przez powódkę; (b) określenia rzeczywistego terminu zmanifestowania przez powódkę zamiaru powrotu, co w przedmiotowej sprawie nie nastąpiło dnia 9 kwietnia 2015 r., a odpowiednio wcześniej telefonicznie, (c) potraktowania powódki przez pozwanego, a w konsekwencji przez Sąd drugiej instancji, jako pracownika zgłaszającego powrót do pracy na równi z innymi osobami ubiegającymi się o zatrudnienie w tym okresie, a tym samym stosowanie tych samych kryteriów naboru i w konsekwencji pozorne nieposiadanie wolnych miejsc pracy i zatrudnianie pracowników na stanowiska „stażysty”, których obowiązki były tożsame z wcześniej wykonywanymi przez powódkę; 2/ art. 5 k.c. przez akceptację pozornych zachowań pozwanego pracodawcy względem powódki, które nie powinny korzystać z ochrony i jako takie są sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, w szczególności w zakresie: (-) pozornego braku zapotrzebowania na pracę, a z drugiej strony zatrudnianie przez pozwanego tzw. „stażystów” na różnych zasadach z takim samym zakresem obowiązków jak wcześniej miała powódka, (-) pozornego wskazywania, że część osób było zatrudnionych w okresie pomiędzy 10 kwietnia a 9 czerwca 2015 r. tylko na zastępstwo lub na czas określony, co skutkowało tym, że nie było wolnego wakatów do zatrudnienia powódki, podczas gdy osoby te w rzeczywistości kontynuowały pracę przez kolejne lata, (-) fikcyjnego wskazywania na niemożliwość ponownego zatrudnienia powódki z uwagi na brak zapotrzebowania a w rzeczywistości zatrudniania „stażystów” z niższym wynagrodzeniem od wynagrodzenia pracownika z piętnastoletnim stażem pracy. Dodatkowo skarżąca wskazała na naruszenie przepisów postępowania, art. 391 § 1 w związku z art. 328 § 2 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. przez niezajęcie stanowiska przez Sąd drugiej instancji w zakresie części materiału dowodowego zgromadzonego w trakcie postępowania apelacyjnego, jak również pominięcie go przy dokonywaniu ustaleń oraz nieuwzględnienie w ramach dokonywanych rozważań, w sytuacji gdy dowody te miały istotny wpływ na ocenę ziszczenia się ustawowych przesłanek zatrudnienia powódki w trybie określonym w art. 53 § 5 k.p., w szczególności w zakresie: (a) zeznań J.P., która wprost wskazała, iż powódka zgłosiła zamiar powrotu do pracy wcześniej telefonicznie, (-) pisma

Prezesa Sadu Rejonowego w O. z dnia 13 kwietnia 2015 r., z którego wynika, że dnia 13 kwietnia 2015 r. w grupie „urzędnicy” były nieobsadzone 2 etaty, (-) dokumentacji konkursowej w zakresie osób wskazanych jako przyjęte w ramach konkursu oraz osób rezerwowych, które pomimo rzekomego braku wolnych etatów były zatrudniane przez pozwanego jeszcze w okresie pomiędzy 10 kwietnia a 9 czerwca 2015 r., (-) akt osobowych osób wskazanych w komunikacie z dnia 8 kwietnia 2015 r. dotyczących wyników konkursu, z których wynika wprost, iż osoby rezerwowe zostały zatrudniane na stanowisku „stażysty” na czas określony lub na zastępstwo w okresie pomiędzy 10 kwietnia a 9 czerwca 2015 r., a ofert tych prac nigdy nie zostały zaproponowane przez pozwanego powódce, (-) przywoływania przez Sąd odwoławczy określenia „stanowisko urzędnicze” w odniesieniu do jednostki samorządowej - podczas gdy powódka nie była zatrudniona w charakterze urzędnika samorządowego, (-) pominięcia wyjaśnienia kwestii liczby etatów urzędniczych których zgodnie z dokumentem w postaci zestawienia pozwanego na koniec I i II kwartału 2015 r. wynosiło 174,75 i 178,25, a tym samym brak odniesienia się do tego jakie w rzeczywistości były wolne etaty.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała na jej oczywistą zasadność wynikającą z uchybień Sądu drugiej instancji w zakresie nieprawidłowej interpretacji art. 53 § 5 k.p. i w konsekwencji jego nieprawidłowego zastosowania. Wniosła uchylenie zaskarżonego wyroku w części tj. w punkcie I i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w O., ewentualnie o zmianę zaskarżonego orzeczenia i zobowiązanie pozwanego do ponownego zatrudnienia na wcześniejszym stanowisku lub innym uwzględniającym jej kwalifikacje oraz zasądzenie odszkodowania za czas pozostawania bez pracy, a także zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje, w tym za postępowanie przed Sądem Najwyższym, według norm prawem przypisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wnioskował o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania w tym zastępstwa prawnego za postępowanie kasacyjne według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kolejna skarga kasacyjna powódki w przedmiotowej sprawie była usprawiedliwiona, choć nie wszystkie jej zarzuty były uzasadnione. Wprawdzie istotnie można przyjąć, że skarżąca zgłosiła telefonicznie gotowość ponownego zatrudnienia w dniu 9 kwietnia 2015 r. (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), w którym uzyskała od lekarza „prowadzącego” zaświadczenie o odzyskaniu zdolności do pracy, podczas gdy do 1 maja 2015 r. nadal była uprawniona do świadczenia rehabilitacyjnego. Tym niemniej taką gotowość zgłosiła już po ogłoszeniu wyników rozstrzygniętego w dniu 8 kwietnia 2015 r. konkursu na dwa wolne stanowiska urzędnicze. Oznaczało to, że w dniu 9 kwietnia 2015 r., w którym skarżąca telefonicznie zgłosiła żądanie ponownego zatrudnienia, z potwierdzeniem takiej gotowości na piśmie w dniu następnym (10 kwietnia 2015 r.), pozwany nie dysponował już możliwością jej ponownego zatrudnienia na stanowiskach pracy obsadzonych w postępowaniu konkursowym, które zakończyło się w dniu 8 kwietnia 2015 r., choćby pozwany zawarł umowy o pracę z dwiema kandydatkami wyłonionymi w zakończonym konkursie w dniu 10 kwietnia 2015 r. W tym zakresie Sąd drugiej instancji prawidłowo uznał, że obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika, który odzyskał zdrowotną zdolność do pracy w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 53 § 5 k.p.) nie dotyczy zatrudnienia na stanowiskach pracy wcześniej obsadzonych w zakończonym postępowaniu konkursowym, w którym nie brał udziału pracownik niezdolny do pracy pobierający świadczenie rehabilitacyjne.

Dla porządku należało mieć na uwadze, że zaświadczenie lekarskie o odzyskaniu zdrowotnej zdolności do pracy, którym skarżąca legitymowała się w dniu zgłoszenia gotowości ponownego zatrudnienia na podstawie art. 53 § 5 k.p. w okresie korzystania ze świadczenia rehabilitacyjnego, podlega - co do zasady - weryfikacji uzależnionej lub wymagającej przeprowadzenia okresowych badań kontrolnych, którym podlega każdy pracownik lub były pracownik w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni (art. 229 § 2 zdanie drugie k.p.). Pracodawca nie może dopuścić ani ponownie zatrudnić pracownika bez aktualnego zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach opisanych przez pracodawcę w skierowaniu

na wymagane badania (art. 229 § 4 i 4a k.p.). W przedmiotowej sprawie pozwany nie dokonywał takiej weryfikacji ze względu na wykazany brak możliwości ponownego zatrudnienia skarżącej po wcześniej ogłoszonym i rozstrzygniętym konkursie na wolne stanowiska urzędnicze, które zostały obsadzone przed datą zgłoszenia gotowości ponownego zatrudnienia skarżącej, która nie brała udziału w tej procedurze kwalifikacyjnej. W takiej sytuacji późniejsze zgłoszenie przez skarżącą żądania ponownego zatrudnienia z dnia 9 kwietnia 2015 r. nie podważało ważności ani skuteczności wcześniej rozstrzygniętego w dniu 8 kwietnia 2015 r. konkursu na zajęte w tej procedurze stanowiska urzędnicze.

Natomiast co najmniej przedwczesne i *prima facie* nieuprawnione było przyjęcie w zaskarżonym wyroku, że możliwość ponownego zatrudnienia skarżącej w trybie art. 53 § 5 k.p. nie powstawała w okolicznościach zawarcia kilku terminowych umów o pracę z innym kandydatkami do pracy w celu zastępstwa pracowników korzystających z usprawiedliwionych nieobecności w pracy. Skarżąca wskazała na cztery przypadki zatrudnienia innych kandydatek do pracy przez pozwanego na miejsca pracy zwolnione wskutek długotrwałych usprawiedliwionych nieobecności w pracy innych pracowników. Wprawdzie kandydatki te były początkowo zatrudnione na niżej wynagradzanych stanowiskach stażystów, ale ich umowy miały być następnie wielokrotnie „przedłużane” lub „nadal pracują” u pozwanego.

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, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn. W orzecnictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, że zwrot „pracodawca powinien w miarę możliwości zatrudnić pracownika” nie jest tylko postulatem skierowanym do pracodawcy, co pozbawiałaby art. 53 § 5 k.p. jakiegokolwiek praktycznego znaczenia, ale ponowne zatrudnienie pracownika jest ustawowym obowiązkiem pracodawcy, którego niespełnienie rodzi po stronie pracownika roszczenie o nawiązanie stosunku pracy i odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy, (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1976 r., I PZP 48/76, OSNCP 1977 nr 4, poz. 65). Zgłoszenie przez byłego pracownika zamiaru powrotu do pracy

powinno nastąpić w zawitym terminie sześciu miesięcy od rozwiązania umowy o pracę z przyczyn wymienionych w art. 53 § 1 i 2 k.p. i może być dokonane w dowolnej formie, dostatecznie ujawniającej taki zamiar pracownika (pisemnie, ustnie, telefonicznie, pocztą elektroniczną, art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Jest to jednoznaczne z wezwaniem pracodawcy do spełnienia świadczenia (art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p.), tj. do ponownego zatrudnienia. Zgłoszenie zamiaru powrotu do pracy powinno nastąpić niezwłocznie po ustaniu przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a więc najszybciej jak to możliwe w normalnym trybie, a termin do zgłoszenia zamiaru ponownego zatrudnienia nie biegnie, jeżeli nie ustała przyczyna rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 kwietnia 1998 r., I PKN 36/98, OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 268). Wprawdzie obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika ma względny charakter, gdyż jest limitowany możliwościami pracodawcy, co oznacza, że zamiar i roszczenie o ponowne nawiązanie stosunku pracy są skuteczne tylko wówczas, gdy pracodawcy pozwalają na to obiektywne okoliczności. Z takiego obowiązku pracodawcę zwalnia brak odpowiedniego stanowiska pracy, którego pracodawca nie może „w miarę możliwości” zaoferować, bądź odrzucenie oferty odpowiedniej pracy przez pracownika. O istnieniu możliwości ponownego zatrudnienia należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, dotyczących zarówno pracownika (takich, jak kwalifikacje zawodowe i predyspozycje zdrowotne, determinujące zakres stanowisk, jakie można zaoferować zainteresowanemu; por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 459/97, OSNAPiUS 1998 nr 22, poz. 656), jak i pracodawcy, w szczególności gdy pracodawca zatrudnia - po zgłoszeniu przez pracownika powrotu do pracy - inne osoby, których prace mógłby wykonywać pracownik zgłaszający gotowość ponownego podjęcia zatrudnienia. Po zmanifestowaniu takiego zamiaru, zatrudnienie przez pracodawcę innej osoby nie pozbawia pracownika roszczenia o ponowne zatrudnienie, jeżeli praca wykonywana przez tę inną zatrudnioną mogła być świadczona przez zgłaszającego powrót do pracy z uwzględnieniem jego kwalifikacji i odzyskanego zdrowia. Zatrudnianie kolejnych osób przy wykonywaniu pracy, którą pracodawca mógł zaoferować pracownikowi zgłaszającemu gotowość ponownego zatrudnienia, świadczy o istnieniu takiego zapotrzebowania, bez względu na podstawy prawne

zatrudnienia innych pracowników (umowa o pracę na czas określony lub nieokreślony, umowa z agencją pracy tymczasowej). Oznacza to, że pracodawca ma obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika, który odzyskał zdrowotną zdolność do pracy w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 53 § 5 k.p.), także w przypadku powstania możliwości zatrudnienia w celu zastępstwa innego pracownika (w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy), choć warunki ponownego zatrudnienia wymagają uzgodnień stron nowego stosunku pracy.

W tym zakresie co najmniej przedwczesna była ocena Sądu drugiej instancji, jakoby umowy o pracę zawarte z innymi osobami „na zastępstwo nieobecnych pracowników” nie odpowiadały „kwalifikacjom i oczekiwaniom powódki”. Wprawdzie pozwany nie miał obowiązku ponownego zatrudnienia skarżącej na poprzednim stanowisku starszego sekretarza sądowego, ale powinien zaproponować i pertraktować ze skarżącą nowe warunki pracy i płacy na odpowiednim stanowisku pracy, które w 6-miesięcznym okresie „karencyjnym” z art. 53 § 5 k.p. zostały okresowo „uwolnione” z powodu usprawiedliwionych nieobecności w pracy innych pracowników, w zastępstwie których pozwany zatrudnił cztery „stażystki”, bez zaproponowania skarżącej nowych warunków ponownego jej zatrudnienia. Jeżeli takie możliwości ponownego zatrudnienia skarżącej ujawniły się przed ogłoszeniem kolejnego konkursu na wolne stanowiska pracy, to obowiązek ponownego zatrudnienia skarżącej „wyprzedzał” nabór innych pracowników w procedurze konkursowej. Tylko wtedy, gdyby imperatywnie wymagane było przeprowadzenie obligatoryjnej procedury kwalifikacyjnej na wolne stanowisko pracy, to również skarżąca zgłaszająca gotowość ponownego zatrudnienia w trybie art. 53 § 5 k.p. powinna wziąć udział w konkursie.

Wymienione okoliczności potwierdzały usprawiedliwiony zarzut niewyjaśnienia istotnych okoliczności faktycznych wymaganych w przedmiotowej sprawie do prawidłowego orzekania na podstawie art. 53 § 5 k.p., dlatego Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> k.p.c. Przy ponownym rozpoznaniu sporu i w przypadku ustalenia, że u pozwanego po zakończeniu w dniu 8 kwietnia 2015 r. konkursie była możliwość ponownego zatrudnienia skarżącej w 6-miesięcznym okresie „karencyjnym” z art. 53 § 5 k.p., choćby w celu

okresowego zastępowania pracowników korzystających z długotrwałych usprawiedliwionych nieobecności w pracy, Sąd drugiej instancji powinien przede wszystkim rozważyć, czy skarżąca, która przedłożyła pozwanemu tylko nieformalne („prywatne”) zaświadczenie lekarskie (na gruncie dyspozycji art. 229 § 2, § 4 i § 4a k.p.), odzyskała zdolność do pracy przed zatrudnieniem czterech innych pracowników zatrudnionych „na zastępstwo”, a następnie skłaniać sporne strony do zawarcia ugody sądowej w zakresie nowych warunkach jej ponownego zatrudnienia, a nie „na poprzednich warunkach pracy i płacy”, bo takie uporczywe oczekiwanie skarżącej nie ma podstawy prawnej ani uzasadnienia w dyspozycjach art. 53 § 5 k.p., gdyż ponowne zatrudnienie następuje na warunkach zaakceptowanych przez obie sporne strony.