

**Wyrok z dnia 21 września 2001 r.**

**I PKN 781/00**

**1. Przesunięcie pracowników na inne stanowiska pracy nie jest ponownym zatrudnieniem w tej samej grupie zawodowej 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.).**

**2. Pracownik zwolniony z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy może skutecznie zgłosić zamiar powrotu do pracy w terminie jednego roku od rozwiązania stosunku pracy pod warunkiem, że w okresie tego roku pracodawca ponownie zatrudnia pracowników w tej samej grupie zawodowej.**

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN:  
Katarzyna Gonera, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 września 2001 r. sprawy z powództwa Włodzimierza G. przeciwko Instytutowi Ekspertyz Sądowych w K. o nawiązanie stosunku pracy i odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 30 maja 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację i nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z dnia 30 maja 2000 r. oddalił apelację powoda Włodzimierza G. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 22 grudnia 1999 r., oddalającego powództwo o ponowne zatrudnienie powoda w pozwanym Instytucie Ekspertyz Sądowych w K. i zasądzenie odszkodowania za okres pozostawania bez pracy od 1 września 1998 r. do 30 listopada 1999 r. w kwocie 24.062,50 zł. W sprawie tej ustalono, że pozwany pracodawca wypowiedział powodowi, zatrud-

nionemu na stanowisku adiunkta w Pracowni Alkoholologii Zakładu Toksykologii Sądowej, umowę o pracę z przyczyn organizacyjno-merytorycznych związanych z likwidacją stanowiska pracy powoda i brakiem możliwości przesunięcia go na inne stanowisko. W dniu 31 października 1997 r. powód złożył do strony pozwanej wniosek o ponowne zatrudnienie w trybie 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.). W placówce zatrudnienia powoda do października 1997 r. nie zatrudniono żadnego pracownika, ale nadal następowało zmniejszanie stanu zatrudnienia, który w grudniu 1999 r. wynosił 20 etatów. Zakład Toksykologii Sądowej podlega dalszej reorganizacji w związku ze spadkiem ilości przeprowadzanych badań i z czterech jednostek organizacyjnych przewiduje się pozostawienie dwóch. W całym Instytucie Ekspertyz Sądowych po dniu 30 października 1997 r. zatrudniono jedynie sekretarkę (w miejsce poprzedniej) oraz trzech pracowników w Dziale Ekspertyz Pisma Ręcznego Zakładu Kryminalistyki. W dniu 26 marca 1998 r. utworzona została Sekcja Logistyki i Zapewnienia Jakości, do której we wrześniu 1999 r. zostali przesunięci pracownicy z innych jednostek organizacyjnych Instytutu, a kieruje nią długoletni pracownik, doktor fizyki, który jest równocześnie kierownikiem Sekcji Organizacji i Informacji Naukowej. Po zwolnieniu powoda do Pracowni Hemogenetyki została przesunięta osoba z wykształceniem inżyniera zootechnika z Zakładu Toksykologii Sądowej, a z dniem 15 grudnia 1999 r. przyjęto nowego pracownika z wykształceniem biologicznym z zakresu biologii molekularnej, z dużym stażem w zakresie badań genetycznych. Ogółem w okresie od 1 października 1997 r. do 15 grudnia 1999 r. zwolniono 11 pracowników i przyjęto 11 nowych, ale nie w grupie zawodowej powoda.

Na podstawie takich ustaleń sądy meriti uznały, że roszczenia powoda były nieuzasadnione. Wynikający z art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r. obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika zwolnionego z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy odnosi się do możliwości ponownego jego zatrudnienia w tej samej grupie zawodowej i jest ograniczony w czasie upływem rocznego okresu od rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Strona pozwana w okresie rocznym od 1 listopada 1997 r. do 30 października 1998 r. nie zatrudniła żadnego nowego pracownika w tej samej grupie zawodowej co powód, a sam fakt dokonywania zmian organizacyjnych wykraczających poza oddziaływanie powołanej normy nie dawał podstaw do

uwzględnienia roszczeń powoda. W szczególności Sąd Apelacyjny wskazał, że po zwolnieniu powoda strona pozwana zatrudniła do dnia 31 października 1998 r. cztery osoby, w tym trzech pracowników w sekretariacie i dziale administracyjno-gospodarczym oraz w wymiarze 0,25 etatu profesora na stanowisku konsultanta w Pracowni Hemogenetyki Sądowej, konstatując, że żaden z nich nie został zatrudniony w tej samej grupie zawodowej, w której poprzednio pracował powód. Wprawdzie w marcu 1998 r. zapadła decyzja o utworzeniu Sekcji Logistyki i Zapewnienia Jakości, ale do dnia 31 października 1998 r. nie zatrudniano w niej pracowników. Tworzenie tej Sekcji było rozłożone w czasie i dopiero we wrześniu 1999 r. zatrudniono w niej pracowników w wyniku przesunięć wewnątrzzakładowych, a zatem pozwana nie zatrudniała nowych pracowników. Również do Pracowni Hemogenetyki Sądowej z dniem 1 marca 1999 r. został przeniesiony pracownik z Zakładu Toksykologii Sądowej, a z dniem 15 grudnia 1999 r. przyjęto nowego pracownika z wykształceniem biologicznym, tyle że takie zmiany organizacyjne wykraczały poza roczny termin od rozwiązania z powodem stosunku pracy. W konsekwencji Sąd drugiej instancji wskazał, że nie wystąpiły przesłanki prawne do uwzględnienia roszczenia powoda o ponowne zatrudnienie, a tym samym nie było podstaw prawnych do zasądzenia dochodzonego odszkodowania z tytułu pozostawania powoda bez pracy.

Powód w kasacji podniósł zarzuty obrazy prawa materialnego - art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r. w związku z art. 8 KP i art. 5 KC, a także art. 81 § 1 KP oraz art. 471 KC w związku z art. 300 KP. Ponadto zarzucił naruszenie przepisów prawa procesowego - art. 217 § 2 KPC w związku z art. 227 KPC i art. 233 § 1 KPC. Na tych podstawach domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i uwzględnienia swoich roszczeń, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania. W ocenie skarżącego, Sąd Apelacyjny zastosował „jednostronną i wybiórczą” wykładnię art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r., a ponadto niewłaściwie wyłożył rozumienie zwrotu: „co do rocznego terminu powrotu pracownika do zakładu pracy, który zdaniem powoda winien dotyczyć tylko i wyłącznie terminu złożenia deklaracji przez pracownika o zamiarze powrotu do danego zakładu pracy”. Skarżący zakwestionował ustalenie, że Sekcja Logistyki działa dopiero od 1 września 1999 r. oraz utrzymywał, że istniała możliwość zatrudnienia powoda w Pracowni Hemogenetyki Sądowej z chwilą odejścia zatrudnionego tam pracownika i powstania wakatów od 1 września 1998 r., gdyż niecelowe było przesunięcie na to stanowisko pracownika z Zakładu Kryminalistyki. Szerokie rozumienie w judykaturze zawartego

w art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r. zwrotu ponownego zatrudnienia w tej „samej grupie zawodowej”, w której pracował pracownik zwolniony wcześniej z przyczyn dotyczących pracodawcy, stwarzało obowiązek strony pozwanej ponownego zatrudnienia powoda, co odnosiło się w szczególności do obsadzania stanowisk pracy po upływie roku od zwolnienia powoda. W tym kontekście skarżący zakwestionował nieuwzględnienie wniosku powoda o zobowiązanie pozwanego do przedłożenia aktualnego wykazu ruchów kadrowych. Twierdził także, iż nieprzeprowadzenie wnikliwego i rzetelnego postępowania dowodowego było sprzeczne z art. 217 § 2 KPC i jednocześnie stanowiło naruszenie art. 233 § 1 KPC wobec oceny niepełnego materiału dowodowego.

W odpowiedzi na kasację pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie do powoda kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Co do sposobu wykładni art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r. powód utrzymywał, że norma ta nakłada na pracodawcę obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika wcześniej zwolnionego z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, jeżeli tylko zgłosi on zamiar powrotu do pracy w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy. Przychylenie się do zaproponowanej interpretacji tego przepisu kreowałoby nieograniczony w czasie obowiązek ponownego zatrudnienia takiego pracownika w razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej kiedykolwiek w przyszłości, byleby zwolniony pracownik zgłosił zamiar powrotu do pracy w ciągu roku od ustania poprzedniego stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Tymczasem norma zawarta w art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r. wyraża jeden z nielicznych ustawowych wyjątków od zasady wolności umów w prawie pracy, która wymaga dla skutecznego nawiązania stosunku pracy złożenia zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika (art. 11 KP). W ocenie Sądu Najwyższego, brakuje uzasadnienia do dokonywania rozszerzającej wykładni analizowanej szczególnej normy prawa pracy, ograniczającej swobodę pracodawcy w zatrudnianiu pracowników w sposób, który kreowałoby nieograniczony w czasie obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika wcześniej zwolnionego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, byleby tylko pracownik zgłosił zamiar powrotu do pracy w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy. Oznacza to, że określone w art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r. od-

stępstwo od zasady wolności pracy odbywa się wyłącznie według przesłanek i w terminie określonych w tym szczególnym przepisie prawa pracy. Nie ma zatem racjonalnego uzasadnienia taka wykładnia analizowanej szczególnej normy prawa pracy, która mogłaby prowadzić do bezterminowego wyłączenia swobody pracodawcy w zatrudnieniu pracowników w danej grupie zawodowej w przyszłości, ponieważ modyfikacje zasady wolności pracy w prawie pracy nie mogą być bezwarunkowe i czasowo nieograniczone. Prawidłowa wykładnia określonego w tym przepisie prawa materialnego zawitego terminu jednego roku od rozwiązania stosunku pracy odnosi się zatem do obu stron stosunku pracy w tym sensie, że zwolniony z przyczyn dotyczących zakładu pracy pracownik może skutecznie zgłosić zamiar powrotu do pracy w terminie jednego roku od rozwiązania stosunku pracy pod warunkiem, że w okresie tego roku pracodawca ponownie zatrudnia pracowników w tej samej grupie zawodowej.

Równocześnie w zakresie nie objętym treścią art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r. sądy pracy nie mogą wpływać na realizację polityki zatrudnienia przez pozwanego pracodawcę, który w ciągu roku od zwolnienia powoda nie zatrudnił nowych pracowników w jego grupie zawodowej. Zarzut nadużycia prawa (art. 8 KP) - postrzegany przez powoda jako zaniechanie przez pozwanego pracodawcy wykonania obowiązku zatrudniania nowych pracowników w grupie zawodowej powoda - był chybiony, skoro pracodawca nie zatrudnił żadnego pracownika w tej grupie zawodowej w terminie zawitym jednego roku od zwolnienia powoda. Obowiązek ponownego zatrudnienia aktualizuje się wyłącznie w razie ponownego przyjmowania (przyjęcia) do pracy osób w tej samej grupie zawodowej w zawitym terminie roku od zwolnienia pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy, co wyklucza skuteczne dochodzenie realizacji tego roszczenia w drodze wykazywania, że pracodawca miał w tym okresie możliwość ponownego zatrudnienia zwolnionego pracownika, z której jednakże nie skorzystał. Powinność określona w art. 12 ustawy nie pozwala zatem na roztrząsanie, czy pracodawca miał możliwość zatrudnienia powoda w jego grupie zawodowej w ciągu roku od zwolnienia go z pracy, jeżeli w tym okresie nie zatrudnił nowych pracowników. Dlatego zgłaszane przez powoda wnioski dowodowe, które miały zmierzać do ustalenia możliwości jego ponownego zatrudnienia nie mogły mieć wpływu na wynik procesu, przeto zostały zasadnie pomięte przez Sądy meriti w trybie art. 217 § 2 KPC i nie miały znaczenia przy ocenie zebranego materiału dowodowego, a w konsekwencji bezzasadny był kasacyjny zarzut naruszenia art. 227 i

233 § 1 KPC przy ocenie jakoby „niepełnego” materiału dowodowego w tym zakresie.

Sąd Najwyższy nie podzielił także poglądu skarżącego, jakoby przesunięcia zatrudnionych pracowników mogły stanowić przejaw ponownego zatrudnienia pracowników w tej samej grupie zawodowej, dlatego że określony w art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r. obowiązek pracodawcy aktualizuje się tylko w razie ponownego zatrudnienia osób nie będących pracownikami przed datą ponownego zatrudnienia pracowników, a ponadto pozwany pracodawca w okresie roku od zwolnienia z pracy powoda nie zatrudnił osób nie będących jego pracownikami w grupie zawodowej, w której poprzednio był zatrudniony powód. W tych zakresach Sąd drugiej instancji ustalił, że w okresie roku od ustania stosunku pracy powoda pozwany pracodawca zatrudnił jedynie cztery osoby, w tym trzy w sekretariacie i dziale administracyjno-gospodarczym oraz profesora na stanowisku konsultanta naukowego w Pracowni Hemogenetyki Sądowej w wymiarze 0,25 etatu. Żaden z tych pracowników nie został zatrudniony w grupie zawodowej powoda, którego pozwany nigdy nie zatrudnił w charakterze pracownika biurowego lub administracyjno-gospodarczego, a powód nie twierdził, że jako adiunkt miał kwalifikacje do objęcia stanowiska profesorskiego. Sąd Najwyższy nie odnosił się do możliwości zatrudnienia powoda na innych stanowiskach pracy obsadzanych przez pozwanego pracodawcę po upływie zawitego rocznego terminu od ustania stosunku pracy powoda z uwagi na wstępne przesądzenie, że po upływie tego terminu powodowi nie przysługiwało już roszczenie o ponowne zatrudnienie z art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC, orzekając stosownie do treści art. 102 KPC w zakresie żądania zasądzenia od powoda kosztów postępowania kasacyjnego.

=====