

Wyrok z dnia 16 lutego 2005 r.

I PK 173/04

Zatrudnianie wcześniej zwolnionych pracowników po upływie okresu, w którym istnieje obowiązek ponownego zatrudnienia określony w art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.), nie oznacza, że pracodawca dobrowolnie wydłuża ten okres.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 lutego 2005 r. sprawy z powództwa Jadwigi K. przeciwko „A.P.” SA w A. o nawiązanie stosunku pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 23 marca 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację, nie obciążając powódki kosztami postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

W pozwie powódka wniosła o ponowne nawiązanie z nią stosunku pracy przez pozwaną. Pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z 26 marca 2003 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Wadowicach oddalił powództwo. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej na stanowiskach przewijacza przędzy, pomocy przędzarza i konserwatora maszyn. Stosunek pracy ustał 31 sierpnia 2001 r. wskutek rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Powódka dwukrotnie, tj. 17 czerwca i 24 września 2002 r., zgłosiła pozwanej zamiar powrotu do pracy. Pozwana Spółka zatrudniła 31 sierpnia 2002 r. 9 osób przebywających poprzednio na urloпах wychowawczych, które zgłosiły powrót do pracy, a nadto przyjęła do pracy

na stanowisko przewijacza przędzy 4 inne pracownice, których stosunki pracy ustały z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Osoby te złożyły w ustawowym terminie oświadczenia o gotowości podjęcia pracy, a ich zatrudnienie było wskazane na skutek zwiększenia zamówień. Ponieważ zainteresowanych podjęciem pracy było 209 osób, w tym zdecydowana większość posiadała kwalifikacje do wykonywania czynności przewijacza przędzy, pracodawca zastosował dodatkowe kryteria zatrudniania, między innymi sytuację rodzinną. Powódka zgłosiła gotowość do zatrudnienia w ustawowym terminie oraz posiadała kwalifikacje do zajmowania stanowiska pracy. Takie same warunki spełniały jednak również inne zatrudnione pracownice, mające dodatkowo na utrzymaniu po troje dzieci.

W ocenie Sądu Rejonowego, powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie, pomimo że powódka spełniła przesłanki z art. 12 ustawy o zwolnieniach grupowych. Wobec znacznej liczby pracowników z tej samej grupy zawodowej, którzy ubiegali się o ponowne zatrudnienie, pozwana była uprawniona do stosowania dodatkowych kryteriów kwalifikacyjnych, w szczególności uwzględnienia sytuacji rodzinnej. Z uwagi na to, że zatrudnione pracownice miały na utrzymaniu dzieci, w przeciwieństwie do powódki, uprawnione było zatrudnienie ich, a roszczenie powódki było bezzasadne.

W apelacji powódka zaskarżyła wyrok Sądu Rejonowego w całości i wniosła o uwzględnienie powództwa, ewentualnie o uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy apelację oddalił. Sąd ten stwierdził, że Sąd Rejonowy uchybił obowiązkowi zapewnienia, aby odpis każdego ze złożonych przez jedną ze stron pism procesowych z załącznikami był doręczony stronie przeciwnej tak, aby mogła ona zapoznać się z ich treścią i merytorycznie ustosunkować się do niej przed wydaniem wyroku. Część dokumentów złożonych przez stronę pozwaną została wprawdzie ujawniona przez Sąd pierwszej instancji, ale odpisy ich nie były wydane stronie powodowej. Uchybienie to mogłoby mieć znaczenie dla oceny orzeczenia Sądu Rejonowego, gdyby istniały uzasadnione podstawy do stwierdzenia, że na ich skutek doszło do nieważności postępowania w związku z pozbawieniem strony możliwości obrony jej praw lub do wydania orzeczenia niezgodnego z prawem materialnym. Sytuacja taka jednak nie zaistniała, a wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu materialnemu i jest uzasadniony, nawet jeśli orzekać o roszczeniu powódki jedynie na podstawie faktów niespornych i tych z ustalonych przez Sąd Rejonowy, jakich w

apelacji się nie kwestionuje. Następnie Sąd Okręgowy wskazał, że art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r. nie pozwala na przyjęcie wykładni, zgodnie z którą nałożono nim na pracodawcę obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika wcześniej zwolnionego z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w każdym czasie po zwolnieniu, jeżeli tylko zgłosi on zamiar powrotu do pracy w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy. Nie można przyjąć, że wolą ustawodawcy było wykreowanie nieograniczonego w czasie obowiązku ponownego zatrudnienia pracownika. Dlatego za Sądem Najwyższym i uzasadnieniem jego wyroku z 21 września 2001 r., I PKN 781/00 (OSNP 2003 nr 18, poz. 432) należy przyjąć, że zawity termin jednego roku od rozwiązania stosunku pracy odnosi się do obu stron stosunku pracy w tym sensie, że pracownik zwolniony z przyczyn dotyczących zakładu pracy może skutecznie domagać się powrotu do pracy w terminie jednego roku od rozwiązania stosunku pracy pod warunkiem, że w okresie tego roku pracodawca ponownie zatrudniał lub zatrudnia pracowników w tej samej grupie zawodowej. Dlatego, zgłaszane przez pełnomocnika zastrzeżenie co do prawidłowości ustalenia przez Sąd liczby osób zatrudnionych przez pozwaną po 31 sierpnia 2002 r. nie mogły mieć wpływu na wynik procesu. Nie można także podzielić poglądu, że powrót pracowników z urlopu wychowawczego po 31 sierpnia 2001 r. oznaczał ponowne zatrudnianie pracowników w tej samej grupie zawodowej w rozumieniu art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Osoby te pozostawały bowiem w zatrudnieniu, a jedynie okresowo nie świadczyły pracy. Fakty mające oparcie w materiale dowodowym niezakwestionowanym apelacją dowodzą w tej sprawie, że po dacie, w jakiej ustał stosunek pracy powódki, pierwsze zatrudnienie osoby spoza grona byłych pracowników, o jakich mowa w art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r., w grupie zawodowej, w której powódka poprzednio była zatrudniona, nastąpiło po 31 sierpnia 2002 r., tj. po upływie roku licząc od daty rozwiązania stosunku pracy między stronami. W tych okolicznościach roszczenie powódki nie mogło zostać uwzględnione, niezależnie od tego, czy i ile osób w grupie zawodowej powódki pozwany zatrudnił spoza grona byłych pracowników.

W kasacji powódka zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając mu naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 128 k.p.c., przez ustalenie, że uchybienia obowiązkowi zapewnienia doręczenia stronie powodowej pism procesowych z załącznikami nie miały znaczenia dla oceny orzeczenia Sądu pierwszej instancji, a wyrok, pomimo tych uchybień, jest zgodny z prawem materialnym i uzasadniony. Ponadto powódka podniosła naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 12

ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, przez błędne ustalenie, że pozwany nie miał obowiązku jej zatrudnienia, ponieważ w okresie roku od jej zwolnienia nie zatrudniał ponownie pracowników w jej grupie zawodowej.

W uzasadnieniu kasacji skarżąca wskazała między innymi, że rażące naruszenie zasad postępowania w zakresie art. 128 k.p.c., wbrew twierdzeniu Sądu Okręgowego, uniemożliwiło stronie powodowej weryfikację przedstawionych dokumentów w aspekcie spełnienia jednej z przesłanek art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r., a mianowicie ponownego przyjmowania pracowników w grupie zawodowej powódki. Pozbawiło to powódkę możliwości obrony swoich twierdzeń i naruszyło jej prawa procesowe, tym bardziej, że nie była ona w procesie reprezentowana przez pełnomocnika zawodowo wykonującego zastępstwo procesowe, lecz przez przedstawiciela związku zawodowego. Sąd Okręgowy w sposób dowolny i sprzeczny z przebiegiem postępowania przed Sądem pierwszej instancji ustalił, że uchybienia dotyczące postępowania nie miały znaczenia dla oceny orzeczenia i że wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu materialnemu i jest uzasadniony. Tak nie jest, ponieważ skutek pozbawienia powódki możliwości zajęcia stanowiska co do zgłoszonych dowodów, nie zostały rozstrzygnięte podstawowe dla oceny roszczenia przesłanki wynikające z art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r. Naruszenie prawa materialnego polegało zdaniem skarżącej na błędnej interpretacji art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r. w aspekcie powołanego w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 21 września 2001 r. (I PKN 781/00). Prezentowany w tym orzeczeniu pogląd ma zastosowanie tylko wtedy, gdy pracodawca stosuje zasadę, że skorzystać z uprawnień pracowniczych gwarantowanych art. 12 można pod warunkiem, że w okresie roku od zwolnienia ponownie zatrudnieni są pracownicy w tej samej grupie zawodowej. Jak wynika z materiału dowodowego oraz pism i oświadczeń pozwanej, zrezygnowała ona z tej zasady dobrowolnie, gdyż przyjmowała do pracy pracowników zwolnionych w trybie ustawy z 28 grudnia 1989 r., pomimo że przesłanki z art. 12 nie były spełnione. Przyznała nawet, że stosowała specjalne kryteria przyjęć do pracy zwolnionych wcześniej pracownic, których nie spełniała powódka. Skoro pozwana przyjęła inne, dogodniejsze dla pracowników zasady stosowania art. 12 ustawy, trudno uznać argumentację Sądu Okręgowego za słuszną. Skarżąca stwierdziła również, że faktycznie pracodawca wykazał, iż zatrudniał zwolnione wcześniej pracownice na podstawie art. 12 ustawy, pomimo że minął rok od rozwiązania z nimi stosunku pracy. Powódka wnio-

sła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, lub zmianę wyroku w całości i uwzględnienie powództwa.

W odpowiedzi na kasację strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji i zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa prawnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw. Nieuzasadniony okazał się zarzut naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 128 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem, „do pisma procesowego należy dołączyć jego odpisy i odpisy załączników dla doręczenia ich uczestniczącym w sprawie osobom, a ponadto, jeżeli w sądzie nie złożono załączników w oryginale, po jednym odpisie każdego załącznika do akt sądowych.” Zdaniem skarżącej naruszenie to nastąpiło przez ustalenie, że uchybienia obowiązkowi zapewnienia doręczenia stronie powodowej pism procesowych z załącznikami nie miały znaczenia dla oceny orzeczenia Sądu pierwszej instancji, a wyrok pomimo tych uchybień jest zgodny z prawem materialnym i jest uzasadniony. Należy wskazać, że zarzut ten dotyczy postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Stawianie w kasacji zarzutów obraży przepisów normujących postępowanie przed sądem pierwszej instancji nie jest wprawdzie wykluczone, ale mogą one być skuteczne tylko wówczas, gdy łączą się z zarzutami skierowanymi przeciwko sądowi odwoławczemu. Skarżący powinien w takiej sytuacji wykazać, że sąd drugiej instancji, z naruszeniem przepisów normujących postępowanie apelacyjne, nie wziął pod rozwagę uchybienia procesowego popełnionego przez sąd pierwszej instancji lub nieprawidłowo je ocenił, co mogło mieć wpływ na wynik sprawy, pomimo wytknięcia tego uchybienia w apelacji. Obok wymienienia przepisów naruszonych przez sąd pierwszej instancji, muszą być wtedy, w ramach podstawy kasacyjnej, wymienione także przepisy naruszone przez sąd rozpoznający apelację (por. np.: postanowienie Sądu Najwyższego z 4 października 2002 r., III CKN 584/99, LEX nr 57228; wyrok Sądu Najwyższego z 20 sierpnia 2001 r., I PKN 580/00, OSNP 2003 nr 14, poz. 332). Takich przepisów skarżąca w podstawach kasacji nie wskazała. W tej sytuacji Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku, w tym ustaleniem, że pozwany pracodawca rozpoczął zatrudnianie w grupie zawodowej powódki po upływie roku od rozwiązania z nią umowy o pracę, co

zostało przyznane w kasacji. Zgodnie z art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.), 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. Sąd Najwyższy w obecnym składzie akceptuje stanowisko, do którego odwołał się także Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 21 września 2001 r., I PKN 781/00, OSNP 2003 nr 18, poz. 432). Stanowisko to, jak wynika z uzasadnienia kasacji, akceptuje również skarżąca, stwierdzając jednak, że strona pozwana, przyjmując do pracy zwolnionych niespełniających przesłanek z art. 12, zrezygnowała z tej zasady dobrowolnie, co więcej sama przyznała, że stosowała specjalne kryteria przyjęć do pracy zwolnionych wcześniej pracowników, których nie spełniała powódka. W takiej sytuacji, zdaniem skarżącej, skoro pozwana przyjęła inne, dogodniejsze dla pracowników zasady stosowania art. 12 ustawy, to trudno uznać argumentację Sądu Okręgowego za słuszną. W ocenie Sądu Najwyższego twierdzenie to nie jest przekonujące. Z faktu, że pracodawca, po upływie rocznego okresu, w którym na podstawie art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r. był obowiązany do ponownego zatrudnienia pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, zatrudnia zwolnionych wcześniej pracowników, nie można wyprowadzić wniosku, że dobrowolnie wydłuża okres swojego związania obowiązkami wynikającymi z tego przepisu.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393¹² k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 102 k.p.c.

=====