



Sygn. akt III PK 35/16

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 5 grudnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. N. i S. M.

przeciwko P. S.A. w R.

o nawiązanie stosunku pracy i o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 grudnia 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w R.

z dnia 25 września 2015 r., sygn. akt IV Pa (...),

**1) oddała skargę kasacyjną;**

**2) zasądza od strony pozwanej na rzecz każdego z powodów  
kwoty po 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów  
postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 20 maja 2013 r., IV P (...), Sąd Rejonowy w R.:

1) nakazał pozwanej „W.” S.A. w R. (obecnie: P. S.A. w R.) nawiązanie stosunków pracy z powodami J. N. i S. M. na stanowiskach „operatorzy urządzeń specjalnych” począwszy od dnia 12 kwietnia 2010 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem obowiązującym powodów w dacie ponownego nawiązania stosunku pracy i nie niższym niż 3.043,39 zł brutto w przypadku S. M. i 3.166,67 zł brutto w przypadku J. N.;

2) oddalił powództwo „w pozostałym zakresie” oraz

3) orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powodowie byli zatrudnieni w pozwanej Spółce w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony (S. M. od 1986 r., natomiast J. N. od 1992 r.).

W trakcie zatrudnienia powodowie zajmowali kolejno różne stanowiska pracy, w tym stanowiska operatorów urządzeń specjalnych. Obaj powodowie ukończyli studia wyższe na Politechnice. W dniu 12 maja 2009 r. pomiędzy pozwaną Spółką a działającymi u niej organizacjami związkowymi zawarto „Porozumienie w sprawie zasad postępowania dotyczącego pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia”. Zwolnienia miały rozpocząć się 21 maja 2009 r. i objąć około 260 pracowników. W punkcie 5 Porozumienia postanowiono, że w razie ponownego zatrudniania pracowników pracodawca będzie zatrudniał w pierwszej kolejności pracowników, z którymi rozwiązał stosunek pracy w ramach zwolnień grupowych, o ile zwolniony pracownik zgłosi taki zamiar, będzie cieszył się dobrą opinią z okresu pracy zawodowej w Spółce oraz wykaże umiejętności zawodowe niezbędne do pracy na tym stanowisku. Stosunki pracy z powodami zostały rozwiązane z dniem 30 czerwca 2009 r., ale już w lutym 2010 r. obaj powodowie otrzymali pismo pozwanej z informacją o zamiarze rozpoczęcia rekrutacji w grupie stanowisk produkcyjnych na okres 9 miesięcy. W piśmie zastrzeżono, że nieodesłanie do Spółki dokumentów rekrutacyjnych do dnia 4 marca 2010 r. będzie traktowane jako rezygnacja z ubiegania się o pracę. W związku z tym S. M. wysłał deklarację powrotu do pracy w dniu 2 marca 2010 r., a J. N. uczynił to w dniu 3 marca 2010 r. Spółka wysłała deklarację gotowości podjęcia pracy również do osób, które nie były objęte Porozumieniem z maja 2009 r. Ostatecznie gotowość

powrotu do pracy w Spółce zadeklarowało około 215 osób (2/3 z ogólnej liczby zapytanych). Na pisma (deklaracje) nadesłane przez powodów pozwana Spółka nie odpowiedziała. Z grona osób, które wyraziły chęć podjęcia pracy w Spółce, pozwana zaprosiła na rozmowy kwalifikacyjne około 100 osób. Przed wdrożeniem procedury ponownej rekrutacji - według stanu z 24 marca 2010 r. - w odlewni precyzyjnej pracowało już 12 nowo zatrudnionych pracowników. W marcu i kwietniu 2010 r. Spółka zatrudniła w sumie (na różnych wydziałach) 21 pracowników na stanowiskach wytapiacz i operator urządzeń specjalnych, wśród których znaleźli się M. S., K. R. i R. B. (początkowo zatrudnieni na czas określony - 9 miesięcy, a następnie - na czas nieokreślony). Pracownicy ci zostali zatrudnieni w ciągu 15 miesięcy od dnia rozwiązania stosunków pracy z powodami. Rekrutacja na stanowiska produkcyjne, w odniesieniu do których powodowie mieli odpowiednie kwalifikacje, objęła wiosną 2010 r. około 40 osób a w 2011 r. około 300 osób. Wśród zatrudnionych znaleźli się również bezrobotni i absolwenci szkół, a także osoby, których nie dotyczyło Porozumienie z maja 2009 r. Sąd Rejonowy ustalił, że proces rekrutacyjny przebiegał dowolnie. Kierownicy wydziałów zapraszali na rozmowy kwalifikacyjne kandydatów, których samodzielnie wybierali z listy przygotowanej uprzednio w dziale kadr. Nie dokonywano formalnej oceny pracy kandydatów ani analizy ich akt osobowych. Wiosną 2010 r. pozwana dokonywała ponownego zatrudnienia pracowników z pominięciem obiektywnych kryteriów ich doboru do rekrutacji. Stosowała za to kryteria subiektywne, nieweryfikowalne i niepoddające się kontroli. Zatrudniła osoby o niższych kwalifikacjach niż powodowie (o krótszym stażu i niższym poziomie wykształcenia) oraz osoby negatywnie zaopiniowane. W piśmie z dnia 29 listopada 2012 r. powodowie wystąpili do Spółki z prośbą o rozważenie ich kandydatur w procesie rekrutacji i o ponowne zatrudnienie, jednak ich wnioski nie zostały uwzględnione.

Na podstawie takich ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że uprawnienie powodów do ubiegania się o ponowne zatrudnienie w Spółce w ciągu 15 miesięcy liczonych od dnia rozwiązania stosunku pracy miało charakter bezwarunkowy w kontekście art. 9 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1474; dalej

ustawa o zwolnieniach grupowych). Według Sądu Rejonowego, dopiero po upływie tego okresu istotnego znaczenia nabierają postanowienia punktu 5 Porozumienia zawartego w maju 2009 r. między Spółką a związkami zawodowymi. Zdaniem Sądu, powodowie - w oparciu o ten punkt Porozumienia - po upływie 15 miesięcy od daty rozwiązania stosunku pracy, zachowali prawo ubiegania się o ponowne zatrudnienie w pozwanej Spółce na warunkach w nim zastrzeżonych. W tym sensie Porozumienie obowiązuje bezterminowo także po upływie terminów wskazanych w art. 9 ustawy o zwolnieniach grupowych. Taki wniosek jest rezultatem wykładni postanowień Porozumienia dokonanej według dyrektyw wyrażonych w art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. Według Sądu Rejonowego, dobór pracowników do ponownego nawiązania z nimi zatrudnienia i przebieg procesu rekrutacji miały charakter całkowicie dowolny. Pozwana w szczególności nie przedstawiła żadnych istotnych dowodów, które by wskazywały na negatywną ocenę jakości pracy powodów w okresie poprzedzającym ustanie ich stosunków pracy. Dodatkowo Sąd Rejonowy zasugerował, że nawet gdyby przyjąć, że prawo powodów do ponownego zatrudnienia było ograniczone okresem piętnastomiesięcznym, to w jego trakcie Spółka zatrudniła co najmniej 3 osoby o niższych kwalifikacjach i umiejętnościach w stosunku do powodów. Pozwany pracodawca nie przedstawił zaś jakichkolwiek dowodów pozwalających przyjąć, że w ten sposób dokonał wyboru bardziej przydatnych pracowników. Obowiązkiem Spółki, przy respektowaniu zasady równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu, było uwzględnienie w procesie ponownej rekrutacji przede wszystkim kandydatów spośród osób objętych Porozumieniem. Ponadto pozwany pracodawca nie mógł odmówić nawiązania stosunku pracy z powodami zgłaszającymi gotowość do pracy z powołaniem się na ujemną ocenę ich kwalifikacji i przydatności do pracy lub na zatrudnienie innych pracowników na tych stanowiskach. Z tej przyczyny roszczenie powodów o nawiązanie stosunków pracy ze Spółką było zasadne. Nakazując pozwanej Spółce nawiązanie z powodami umownych stosunków pracy, Sąd pierwszej instancji uznał, że powodowie powinni zostać zatrudnieni na stanowiskach „operatorzy urządzeń specjalnych”, bowiem są to stanowiska „najbardziej uniwersalne” i zarazem takie, „do których powodowie posiadają odpowiednie kwalifikacje”. Nawiązanie stosunków pracy powinno nastąpić na czas

nieokreślony, gdyż Spółka - jak się okazało - kontynuuje bezterminowo stosunki pracy z osobami, które w procesie ponownej rekrutacji początkowo zostały zatrudnione na okres 9 miesięcy. Data ponownego nawiązania stosunków pracy z powodami (12 kwietnia 2010 r.) wynika z tego, że z tą właśnie datą Spółka zatrudniła K. R. na stanowisku operatora urządzeń specjalnych. Z kolei, ustalenie wysokości wynagrodzenia powodów - obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu urlopowego - zostało odniesione do dnia, w którym powodowie powinni zostać zatrudnieni. Z tej przyczyny Sąd Rejonowy uznał, że „dywagacje powodów na temat potencjalnych podwyżek tego wynagrodzenia, do dnia dzisiejszego, pozostają poza zainteresowaniem sądu (kształtowanie wyrokiem warunków następuje z chwili ponownego zatrudnienia)”.

Od wyroku Sądu pierwszej instancji strona pozwana wniosła apelację. Wyrokiem z dnia 12 grudnia 2013 r. Sąd Okręgowy w R. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo, nie obciążając powodów kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej za pierwszą instancję, a ponadto zwolnił powodów z obowiązku zwrotu kosztów postępowania odwoławczego na rzecz strony pozwanej. W uzasadnieniu rozstrzygnięcia Sąd odwoławczy co do zasady podzielił i uznał za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji dotyczące w szczególności zatrudnienia powodów w Spółce, przebiegu ich kariery zawodowej, zwolnień grupowych, a także ponownej rekrutacji. Jednakże Sąd Okręgowy nie zgodził się z oceną Sądu pierwszej instancji co do nierzetelności i dowolności postępowania rekrutacyjnego i uznał, że nie miały one istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd Okręgowy nie podzielił także rozważań Sądu pierwszej instancji co do zasadności roszczenia o nawiązanie stosunku pracy, chociaż zaakceptował wykładnię punktu 5 Porozumienia z dnia 12 maja 2009 r. Sąd Okręgowy przypomniał, że powodowie domagali się w pozwie zasądzenia na rzecz każdego z nich od strony pozwanej kwot wynoszących po 22.500 zł tytułem naruszenia przez Spółkę warunków wynikających z Porozumienia oraz z art. 9 ustawy o zwolnieniach grupowych. Natomiast po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa na rozprawie w dniu 22 kwietnia 2013 r., powodowie wnieśli „alternatywnie”:

1) o zobowiązanie strony pozwanej do złożenia oświadczenia woli o nawiązaniu z powodami od dnia 22 marca 2010 r. umownych stosunków pracy na

czas nieokreślony na warunkach płacowych wynikających z umów o pracę rozwiązanych z dniem 30 czerwca 2009 r.,

2) o zasądzenie na rzecz każdego z nich odszkodowania w wysokości 22.500 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty.

Sąd Okręgowy uznał (podobnie jak Sąd Rejonowy), że Porozumienie zawarte w dniu 12 maja 2009 r. nabiera znaczenia dopiero po upływie 15 miesięcy od daty ustania stosunków pracy z pracownikami Spółki, którzy zgłaszają gotowość ponownego zatrudnienia. W przeciwnym wypadku sporny punkt 5 Porozumienia byłby pozbawiony jakiegokolwiek mocy prawnej. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że wolą partnerów społecznych (stron Porozumienia) było „rozciągnięcie czasowe obowiązywania jego postanowień ponad okres wskazany w ustawie”. Zdaniem Sądu Okręgowego, sporne postanowienia Porozumienia nie wykluczały zatrudniania przez Spółkę osób trzecich (po upływie terminów ustawowych).

Porozumienie przyznawało pracownikom objętym uprzednio zwolnieniami grupowymi, którzy spełnili warunki określone w Porozumieniu, jedynie pierwszeństwo (ale nie wyłączność) ponownego zatrudnienia w Spółce. Ponadto z treści Porozumienia nie da się wyprowadzić pełnego (bezwartunkowego) obowiązku zatrudnienia przez Spółkę wszystkich pracowników uprzednio przez nią zwolnionych. Mimo prawidłowej wykładni punktu 5 Porozumienia, Sąd Rejonowy dokonał niewłaściwej oceny prawnej powództwa, bo określił w sposób dowolny stanowisko, na które powodowie zostali „przywrócenii”, kwotę należnego im wynagrodzenia, jak również datę ponownego nawiązania stosunku pracy. Rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego nie ma oparcia w ustalonym stanie faktycznym sprawy, a roszczenia powodów powinny podlegać odrębnej ocenie, tak na gruncie art. 9 ustawy o zwolnieniach grupowych, jak i Porozumienia z dnia 12 maja 2009 r. Zdaniem Sądu odwoławczego, chociaż Spółka pod koniec lutego 2010 r. zawiadomiła powodów o rozpoczęciu procedury naboru w obrębie ich grupy zawodowej (na co powodowie odpowiedzieli poprzez wypełnienie stosownych deklaracji), to jednak ani wtedy, ani w okresie późniejszym (w trakcie rekrutacji przeprowadzanej w marcu i kwietniu 2010 r.) nie zaoferowała powodom jakichkolwiek stanowisk pracy. Wprawdzie pracodawca co do zasady ma obowiązek przedstawić konkretną ofertę ponownego zatrudnienia wszystkim

pracownikom, którzy zgłosili deklarację powrotu do pracy, ale w przypadku naboru mniejszej liczby pracowników niż liczba chętnych, przysługuje mu prawo wyboru osób, którym złoży propozycję pracy. Jeśli zatem pracodawca nie skieruje oferty do pracownika, który zadeklarował powrót do pracy, a termin przewidziany w art. 9 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych minie, to roszczenie pracownika o nawiązanie stosunku pracy wygasa. Na tej podstawie należy zatem przyjąć, że roszczenie powodów o nawiązanie stosunku pracy wygasło z upływem terminu określonego w art. 9 ust. 2 w związku z art. 12 ustawy o zwolnieniach grupowych oraz w związku z art. 264 § 3 k.p., a więc po upływie 14 dni, licząc od 30 września 2010 r. (tego dnia minęło bowiem 15 miesięcy od ustania poprzedniego stosunku pracy). Przeciwno uwzględnieniu roszczenia o nawiązanie stosunku pracy przemawia to, że w powyższym terminie żaden z powodów nie zgłosił pracodawcy wprost zamiaru nawiązania umowy o pracę ani nie wniósł stosownego powództwa. Powodowie nie skorzystali więc z możliwości, jakie dawały im przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych. Z kolei, oceniając żądanie powodów w kontekście punktu 5 Porozumienia, należało zauważyć, że Spółka nie miała bezwarunkowego obowiązku zatrudniania powodów po upływie okresu wskazanego w art. 9 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych. Chociaż Porozumienie przyznawało pracownikom objętym zwolnieniami grupowymi prawo pierwszeństwa zatrudnienia, to nie wykluczało wcale zatrudniania osób trzecich, jeżeli były pracownik nie spełnił warunków opisanych w Porozumieniu. Zdaniem Sądu Okręgowego, powodowie nie spełnili przesłanek wymaganych w punkcie 5 Porozumienia i z tej przyczyny nie mogli skutecznie zrealizować względem pracodawcy roszczenia o nawiązanie stosunku pracy. Wynika to przede wszystkim z tego, że samo podpisanie przez powodów i złożenie deklaracji (oświadczeń) dostarczonych im przez pracodawcę nie jest wystarczające dla przyjęcia tezy, że powodowie oznajmili Spółce zamiar ponownego podjęcia zatrudnienia. Ponadto deklaracje zostały złożone w czasie, kiedy miały zastosowanie terminy przewidziane w ustawie o zwolnieniach grupowych, a więc przedwcześnie. W ocenie Sądu drugiej instancji, tylko powód J. N. cieszył się pozytywną opinią z przebiegu poprzedniej pracy. Drugi z nich (S. M.) „legitymował się opinią negatywną”, co już na wstępie wykluczało go z kręgu osób, które mogły ubiegać się o ponowne zatrudnienie w Spółce. Istotne jest również, że

powód S. M. nie wykazał, aby zastosowanie tej przesłanki miało wobec niego charakter intencjonalny i dyskryminacyjny, a w konsekwencji by stanowiło przejaw naruszenia zakazu dyskryminacji (art. 11<sup>3</sup> k.p. i art. 18<sup>3a</sup> k.p.). Sąd Okręgowy zaznaczył, że prawo pierwszeństwa w naborze zastrzeżone dla byłych pracowników Spółki w Porozumieniu z dnia 12 maja 2009 r. zostało ukształtowane jako prawo warunkowe, a o spełnieniu poszczególnych jego przesłanek decydował pracodawca. Chociaż przesłanki zdefiniowane w Porozumieniu miały charakter ocenny, to jednak nie były dyskryminujące. Ta sama uwaga dotyczy stosowanego przez Spółkę kryterium legitymowania się przez kandydatów odpowiednimi kwalifikacjami zawodowymi. To kryterium ma charakter nieostry i jego ocena została pozostawiona wyłącznemu uznaniu pracodawcy. Uzasadnienia dla takiego stanu rzeczy należy poszukiwać w tym, że na Spółce jako pracodawcy spoczywa ryzyko prowadzonej działalności gospodarczej, w związku z czym Spółka powinna mieć prawo doboru właściwej kadry.

Co się tyczy „alternatywnego” roszczenia o odszkodowanie, to zdaniem Sądu Okręgowego, również ono nie zasługuje na uwzględnienie, bo powodowie nie wykazali poniesionej przez siebie szkody ani co do jej zasady, ani co do wysokości. Sąd odwoławczy zwrócił przy tym uwagę, że roszczenia odszkodowawcze powodów były objęte pierwotnym żądaniem pozwu (z dnia 27 marca 2012 r.) i oparto je zarówno na naruszeniu art. 9 ustawy o zwolnieniach grupowych, jak i Porozumienia z dnia 12 maja 2009 r. Zdaniem Sądu Okręgowego, skoro ustawa o zwolnieniach grupowych nie przewidywała odrębnego roszczenia o odszkodowanie, a przyznawała powodom wyłącznie prawo pierwszeństwa w ponownym zatrudnieniu, to w oparciu o tę podstawę prawną można było zgłosić wyłącznie roszczenie o nawiązanie stosunku pracy, ale nigdy o odszkodowanie. Tymczasem prawo powodów do nawiązania stosunku pracy wygasło, bo nie zostało wykonane w terminie zawitym prawa materialnego. Skoro więc prawo do ponownego zatrudnienia wygasło wskutek bezczynności powodów, to nie można mówić, że przysługuje im prawo do odszkodowania za to, że pozwany pracodawca naruszył ich prawa podmiotowe, których sami z własnej woli nie zrealizowali. Roszczenia odszkodowawcze nie zasługują na uznanie również w kontekście analizy przesłanek odpowiedzialności, o których mowa w art. 471 k.c. w związku z



art. 300 k.p., z tytułu następstw niewykonania przez pracodawcę obowiązku przewidzianego w art. 9 ustawy o zwolnieniach grupowych. Według Sądu Okręgowego powodowie nie wykazali, że pominięcie ich przy rekrutacji wywołało po ich stronie szkodę. Roszczenie odszkodowawcze przysługuje pracownikowi wówczas, gdy nie zostanie powiadomiony o utworzeniu nowych miejsc pracy (o rozpoczęciu naboru na te stanowiska). Tymczasem w stanie faktycznym sprawy pozwana Spółka niewątpliwie dopełniła obowiązku w tym zakresie, bo w terminie zawiadomiła wszystkich byłych pracowników uprzednio objętych zwolnieniami grupowymi (w tym powodów) o rozpoczęciu procedury naboru na nowe stanowiska. Z kolei rekrutacja, którą Spółka prowadziła po dokonaniu tych zawiadomień, wcale nie musiała obejmować powodów. Samo pominięcie powodów w tej procedurze nie uprawniało ich do żądania zapłaty odszkodowania.

Postanowieniem z dnia 23 grudnia 2013 r. Sąd Okręgowy uzupełnił wyrok z dnia 12 grudnia 2013 r. o rozstrzygnięcie, na podstawie którego powodowie nie zostali obciążeni kosztami procesu, w tym kosztami opłaty sądowej od apelacji. Po rozpoznaniu zażalenia strony pozwanej na to postanowienie Sąd Okręgowy (w innym składzie) postanowieniem z dnia 3 lutego 2014 r. częściowo zmienił rozstrzygnięcie o kosztach procesu w ten sposób, że zasądził od powodów na rzecz strony pozwanej kwoty po 931,75 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, a w pozostałym zakresie oddalił zażalenie i orzekł o kosztach postępowania zażaleniowego.

Na skutek skargi kasacyjnej powodów Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 20 stycznia 2015 r., III PK 52/14, uchylił zaskarżony wyrok w punkcie I.1) w zakresie odnoszącym się do powództw o odszkodowanie oraz w punktach I.2), II oraz III (wynikającym z postanowienia z dnia 3 lutego 2014 r.) i w tej części przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w R. do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, oddalając skargę kasacyjną w pozostałym zakresie.

W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że powodowie objęli skargą całość orzeczenia Sądu Okręgowego, a to oznacza, że kwestionują rozstrzygnięcie, w którym Sąd drugiej instancji prawomocnie oddalił zarówno roszczenia o nakazanie pozwanej Spółce nawiązania z powodami stosunków

pracy, jak i roszczenia ewentualne (a nie alternatywne, bo zgłoszone na wypadek nieuwzględnienia podstawowych roszczeń) o zapłatę odszkodowań w związku z niezatrudnieniem powodów przez stronę pozwaną. Podstawą oddalenia przez Sąd Okręgowy roszczeń o nawiązanie stosunków pracy było w szczególności ustalenie i prawna ocena, że powodowie uchybili terminowi prawa materialnego, o którym mowa w art. 264 § 3 k.p., wobec czego ich roszczenia w tym przedmiocie wygasły. Przepis art. 264 § 3 k.p. stanowi, że żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy. Wśród licznych podstaw kasacyjnych powodowie nie sformułowali zarzutu obrazy art. 264 § 3 k.p., w związku z czym niemożliwa jest szczegółowa analiza, czy Sąd Okręgowy prawidłowo zastosował ten przepis (w szczególności prawidłowo przyjął, że termin ten rozpoczyna bieg od 30 września 2010 r., czyli od dnia, gdy minęło 15 miesięcy od ustania poprzednich stosunków pracy). W tej części (w zakresie roszczeń o nawiązanie stosunków pracy) skarga kasacyjna została więc oddalona.

Sąd Najwyższy uznał natomiast, że skarga ma uzasadnione podstawy w zakresie, w którym odnosi się do rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego dotyczącego oddalenia powództw o odszkodowania. Roszczenia te powodowie wywodzili na podstawie tego, że pozwana Spółka - wbrew powinności wynikającej z art. 9 ustawy o zwolnieniach grupowych oraz z punktu 5 Porozumienia z dnia 12 maja 2009 r. - nie nawiązała z nimi ponownie stosunków pracy, a zamiast nich zatrudniła na wolne stanowiska inne osoby o niższych kwalifikacjach zawodowych. Zgodnie z art. 9 ustawy o zwolnieniach grupowych, w razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej, pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy (ust. 1), przy czym pracodawca powinien ponownie zatrudnić tego pracownika w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia (ust. 2). Przytoczony przepis wyznacza więc dwa terminy, których bieg rozpoczyna się w dacie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Pierwszy termin (roczny) dotyczy zgłoszenia przez pracownika zamiaru podjęcia zatrudnienia, a drugi termin

(piętnastomiesięczny) obowiązku pracodawcy ponownego zatrudnienia pracownika, który zgłosił taki zamiar. Ustawa umożliwia pracownikowi uprzednio zwolnionemu z pracy w ramach zwolnień grupowych ponowne nawiązanie stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy, jeśli okaże się, że pracodawca przeprowadza ponowną rekrutację w obrębie tej samej grupy zawodowej, a pracownik zgłosi stosowne żądanie nie później niż w ciągu roku od daty ustania poprzedniego zatrudnienia. Jeśli pracownik spełni ten ostatni warunek, to obowiązkiem pracodawcy jest ponownie nawiązać stosunek zatrudnienia z pracownikiem wyrażającym gotowość powrotu do pracy w terminie 15 miesięcy od daty rozwiązania wcześniejszego stosunku pracy.

Sąd Najwyższy podniósł, iż nie ma wątpliwości, że zgodnie z zasadą korzystności (art. 9 § 2 k.p.) szczególne (zakładowe) przepisy prawa pracy mogą modyfikować regulacje ustawowe na korzyść pracowników. Z tej perspektywy należy więc dokonać oceny postanowień Porozumienia z dnia 12 maja 2009 r. (jako opartego na art. 3 ust. 1-3 ustawy o zwolnieniach grupowych porozumienia zbiorowego określającego prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawcy), w tym spornego punktu 5, którego naruszenie powodowie zarzucają w skardze. Przyjęto w tym postanowieniu, że w razie ponownego zatrudnienia pracowników Spółka będzie zatrudniać w pierwszej kolejności pracowników, z którymi rozwiązała stosunek pracy w ramach zwolnień grupowych, o ile zwolniony pracownik zgłaszający zamiar powrotu do pracy będzie cieszył się dobrą opinią z okresu poprzedniego zatrudnienia w Spółce oraz wykaże umiejętności zawodowe niezbędne do pracy na tym stanowisku. Gdyby to postanowienie miało być stosowane w trakcie piętnastomiesięcznego okresu, o którym mowa w art. 9 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych, to pozostawałoby w kolizji z regulacją ustawową, gdyż wprowadzałoby - na niekorzyść pracowników - możliwość stosowania przez pracodawcę kryteriów nieznanymi ustawie. W takiej sytuacji należałoby stosować regulacje ustawowe, zgodnie z którymi obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika przewidziany w art. 9 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych, jest uzależniony wyłącznie od terminowego dokonania przez byłego pracownika zgłoszenia byłemu pracodawcy zamiaru ponownego zatrudnienia (w tym aspekcie rację mają Sądy obu instancji, że punkt 5 Porozumienia mógł być

stosowany dopiero po upływie terminu z art. 9 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych).

Z ustaleń faktycznych poczynionych w rozpoznawanej sprawie wynika, że stosunki pracy powodów zostały rozwiązane z przyczyn „ekonomicznych” w dniu 30 czerwca 2009 r. Przed upływem roku od tej daty (w lutym 2010 r.) powodowie otrzymali informację, że pozwana Spółka rozpoczyna rekrutację na stanowiska pracy w obrębie grupy zawodowej, do której należeli, przy czym zatrudnienie miało mieć charakter terminowy (dziewięciomiesięczny). Powodowie (zgodnie z wytycznymi, jakie otrzymali od Spółki) wypełnili dostarczone im dokumenty („deklaracje powrotu” wraz z kwestionariuszami osobowymi) i na początku marca 2010 r. (czyli w terminie przewidzianym w art. 9 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych) wysłali do Spółki „deklaracje powrotu do pracy”. Mając to na uwadze, Sąd Najwyższy uznał, że powodowie w terminie ustawowym „zgłosili zamiar podjęcia zatrudnienia” u dotychczasowego pracodawcy w trybie przewidzianym w art. 9 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Wobec tego obowiązkiem Spółki było - co do zasady - ponowne zatrudnienie powodów najpóźniej w terminie do 30 września 2010 r. (upływ 15 miesięcy od daty rozwiązania z powodami pierwotnych stosunków pracy). Z tego obowiązku pozwana się nie wywiązała, gdyż w ramach procedury rekrutacyjnej zatrudniła osoby nienależące do kręgu byłych pracowników Spółki zwolnionych z przyczyn niedotyczących pracowników, jak choćby absolwentów szkół oraz osoby o niewątpliwie niższych kwalifikacjach (wykształceniu). Wobec tego niezatrudnienie powodów przez stronę pozwaną zgodnie z ustawą o zwolnieniach grupowych, chociaż oznajmili Spółce gotowość podjęcia pracy w terminie, stanowiło naruszenie przez stronę pozwaną jej obowiązków, co uzasadnia roszczenia o odszkodowanie. Roszczenia o odszkodowanie są niezależne od roszczenia o nawiązanie stosunku pracy, gdyż wynikają z innej podstawy faktycznej i prawnej. Podstawę prawną tych roszczeń stanowią ogólne zasady odpowiedzialności kontraktowej (art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a rozmiar szkody podlega ustaleniu z uwzględnieniem normalnego związku przyczynowego (art. 361 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Dla realizacji roszczeń odszkodowawczych nie ma więc znaczenia wygaśnięcie roszczeń o nawiązanie stosunków pracy (ponowne zatrudnienie) ze względu na niezachowanie

terminu z art. 264 § 3 k.p. W tej sytuacji nieuprawnione było oddalenie przez Sąd Okręgowy powództw z powołaniem się na nieudowodnienie przez powodów szkody. Nie może przy tym ulegać wątpliwości, że powodowie ponieśli szkodę (choćby w minimalnym rozmiarze) w związku z niewykonaniem przez stronę pozwaną jej obowiązków. W sytuacji, gdy szkoda jest bezsporna, a tylko nie została w procesie wykazana jej wysokość, obowiązkiem sądu - na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego na chwilę zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.) - jest ustalenie jej wysokości w oparciu o dyrektywę wynikającą z art. 322 k.p.c. Sąd mając jedynie wątpliwości co do tego, jaka ma być ostateczna wysokość odszkodowania, nie może bowiem oddalić powództwa w całości, jeżeli poza sporem jest, że powód poniósł (jakaś) szkodę. Szkoda, jaką ponieśli powodowie według ich twierdzeń, sprowadza się przede wszystkim do utraty zarobków, na otrzymanie których mogli liczyć, gdyby pozwana Spółka wypełniła ciążący na niej z mocy art. 9 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych obowiązek i zatrudniła powodów na takich zasadach, jak uczyniła to w stosunku do innych rekrutowanych osób. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2011 r., II PK 19/11 (OSNP 2012 nr 19-20, poz. 231; OSP 2014 nr 5, z glosą M. Lewandowicz-Machnikowskiej), na który powołał się Sąd Okręgowy, trafnie przyjęto, że w razie niewypełnienia przez pracodawcę obowiązku wynikającego z art. 9 ustawy o zwolnieniach grupowych, odszkodowanie przysługuje pracownikowi za czas pozostawania bez pracy od momentu, kiedy po stronie pracodawcy powstał obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika (zawarcia umowy o pracę). Naruszenie powyższego obowiązku pracodawcy wiąże się z zatrudnieniem innej osoby a datą, w której powstaje obowiązek odszkodowawczy pracodawcy, jest data nawiązania stosunku pracy z inną osobą. Utracone zarobki pracownika, pominiętego przy ponownym zatrudnieniu (mimo, że przysługiwało mu prawo pierwszeństwa w zatrudnieniu), powinny być odniesione do wynagrodzenia tej innej osoby, faktycznie zatrudnionej przez pracodawcę. Warunki ponownego zatrudnienia - w szczególności stanowisko pracy, wymiar czasu pracy i wysokość wynagrodzenia za pracę - mogą być bowiem inne, także mniej korzystne dla pracownika od poprzednich, które obowiązywały go przed dniem rozwiązania poprzedniego stosunku pracy. Pracownik nie może się domagać, aby przy

ponownym zatrudnieniu ustalono treść umowy jednakowo z poprzednio obowiązującą, nawet jeśli zatrudnienie dotyczy tego samego miejsca pracy, które poprzednio sam zwolnił. Nawet gdyby warunki te były gorsze niż poprzednio obowiązujące, ale zgodne z aktualną polityką płacową pracodawcy, pracownik nie może mieć roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia do poziomu sprzed zwolnienia. Może to oznaczać, że odszkodowanie, jakie należy się pracownikowi niesłusznie pominiętemu przy ponownym zatrudnieniu, nie będzie determinowane wysokością wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2006 r., III PK 34/06, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 191).

Sąd Najwyższy podniósł, że powodowie domagali się w pozwie zasądzenia na ich rzecz kwot po 22.500 zł. Żądanie to motywowali powołaniem się na to, że „zgodnie z wyrokiem SN z 12.07.2011 r., II PK 19/11 odszkodowanie przysługuje według zarobków jakie otrzymali pracownicy zatrudnieni po rozwiązaniu umów z powodami i za okres od czasu zatrudnienia innych pracowników”. Prawdopodobnie (choć nie zostało to wyraźnie powiedziane) podana przez powodów kwota 22.500 zł stanowi dziewięciokrotność miesięcznego wynagrodzenia ustalonego na poziomie 2.500 zł. Jak wynika z ustaleń poczynionych przez Sąd pierwszej instancji wynagrodzenie miesięczne powodów z okresu poprzedzającego rozwiązanie z nimi stosunków pracy, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, znacznie przewyższało tę kwotę. Nie można zatem wykluczyć, że dochodzone przez powodów odszkodowanie odpowiada sumie wynagrodzenia, jakie przez okres 9 miesięcy (a więc przez czas, w ciągu którego powodowie mieli być ponownie zatrudnieni zgodnie z pierwotnymi deklaracjami Spółki) otrzymywali pracownicy, którzy zostali zatrudnieni przez stronę pozwaną. W każdym razie niemożliwe było oddalenie powództw o odszkodowanie wyłącznie z powołaniem się na nieudowodnienie wysokości szkody, ale należało ustalić w jakiej wysokości szkodę powodowie ponieśli wskutek pozostawania bez pracy (uwzględniając uzyskane w tym czasie dochody oraz stopień ewentualnego przyczynienia się do zwiększenia rozmiaru szkody - art. 362 k.c.).

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy w R. wyrokiem z dnia 25 września 2015 r., IV Pa (...), zmienił wyrok Sądu Rejonowego z dnia 20 maja 2013

r. w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powodów kwoty po 22.500 zł tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od 10 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty oraz kwoty po 9.900 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że jego rolą przy ponownym rozpoznaniu sprawy było wyłącznie ustalenie wysokości szkody, jaką ponieśli powodowie na skutek niewykonania przez stronę pozwaną jej obowiązków. Kwestia, że ich powództwa o odszkodowanie są co do zasady uzasadnione została bowiem przesądzona wiążącym w tym zakresie wyrokiem Sądu Najwyższego.

Sąd odwoławczy uzupełniająco ustalił, że jednomiesięczne hipotetyczne wynagrodzenie, jakie przysługiwałoby powodowi J. N. za okres od kwietnia 2010 r. do listopada 2010 r., wynosiło kwotę 3.166,67 zł brutto. Wynagrodzenie to uwzględnia podwyżkę płac w wysokości 5%. Po rozwiązaniu stosunku pracy ze stroną pozwaną powód ten pobierał zasiłek dla bezrobotnych w okresie od 1 marca 2010 r. do 30 listopada 2010 r. w łącznej kwocie 7.045,80 zł. Jednomiesięczne hipotetyczne wynagrodzenie, jakie przysługiwałoby powodowi S. M., wynosiło natomiast kwotę 3.043, 39 zł i również obejmowało 5% podwyżkę. Ten powód pobierał zasiłek dla bezrobotnych w okresie od 5 stycznia 2010 r. do 4 lipca 2010 r. w łącznej kwocie 4.190,60 zł. W miesiącach od sierpnia 2010 r. do listopada 2010 r. uzyskał zaś przychód z tytułu umów o dzieło zawartych z A. T., prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą „P.”, w łącznej kwocie 4.614,67 zł. W tym okresie zawarł pięć umów o dzieło, których przedmiot był różny.

Biorąc pod uwagę, że zgodnie z art. 300 k.p., w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, Sąd Okręgowy wskazał, że podstawę prawną dla roszczeń odszkodowawczych powodów stanowi art. 471 k.c., w myśl którego dłużnik zobowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Rozmiar szkody podlega ustaleniu w oparciu o normalne następstwa związku przyczynowego zgodnie z art. 361 § 1 k.c.

Według Sądu drugiej instancji, który w tym zakresie odwołał się do stanowiska Sądu Najwyższego zajętego w wyroku z dnia 12 lipca 2011 r., II PK

19/11 (OSNP 2012 nr 19 – 20, poz. 231), odszkodowanie przysługuje powodom za czas pozostawania bez pracy od momentu, kiedy po stronie pracodawcy powstał obowiązek ponownego ich zatrudnienia. Datą, w której powstał „obowiązek odszkodowawczy” pracodawcy jest data nawiązania stosunku pracy z inną osobą, tj. w realiach niniejszej sprawy, kwiecień 2010 r. Był to bowiem pierwszy z możliwych i realnych terminów zatrudnienia w ramach prowadzonej przez stronę pozwaną rekrutacji na bazie Porozumienia z dnia 12 maja 2009 r.

Wysokość szkody, jaką ponieśli powodowie, winna odnosić się do wynagrodzenia, którego mogliby oczekiwać w sytuacji ponownego zatrudnienia. Jak wynika z poczynionych ustaleń pracownicy przyjmowani ponownie do pracy wiosną 2010 r., wcześniej pracujący u strony pozwanej i objęci treścią Porozumienia z 12 maja 2009 r., mieli ustalone wynagrodzenie w taki sam sposób, tj. wynagrodzenie dotychczasowe i 5% podwyżka. Wynagrodzenie hipotetyczne S. M. wyliczone w ten sposób wynosiło w kwietniu 2010 r. 3.043,39 zł. Pomnożenie tej kwoty przez liczbę 9 miesięcy, na który to okres powód mógłby zostać zatrudniony, daje 27.390,51 zł, stanowiące jego hipotetyczny zysk w przypadku ponownego zatrudnienia. Od kwoty tej należy jednak odjąć pobrany przez powoda zasiłek dla bezrobotnych w wysokości 2.189,60 zł, ponieważ jego wypłata była bezpośrednio związana z utratą przez powoda pracy. W ocenie Sądu odwoławczego, kwotę odszkodowania należnego powodowi należało też pomniejszyć o przychód w wysokości 2.668,19 zł uzyskany z wykonywania jednej z umów o dzieło (UMW/2010/112), albowiem jej wykonywanie uniemożliwiało powodowi podjęcie innego zatrudnienia, czym faktycznie doprowadził do zmniejszenia powstałej szkody. Nie podlegały natomiast odliczeniu kwoty uzyskane przez powoda z tytułu zawarcia pozostałych umów o dzieło, gdyż z uwagi na ich przedmiot mogły być wykonywane pomimo pozostawania w stosunku pracy. Ostatecznie szkoda poniesiona przez powoda S. M. wyraża się kwotą 22.532,72 zł i przewyższa kwotę dochodzoną przez niego pozwem, co spowodowało zasądzenie na jego rzecz kwoty objętej żądaniem powoda. Wynagrodzenie hipotetyczne, jakie mógłby uzyskać powód J. N., wynosiło natomiast 3.166,67 zł, co pomnożone przez dziewięć miesięcy daje kwotę 28.500 zł. Od tej kwoty należało odjąć pobrany przez powoda zasiłek dla bezrobotnych w wysokości 5.665,80 zł. Szkoda poniesiona



przez powoda J. N. wynosiła zatem 22.835 zł, co również przewyższa kwotę żadaną pozwem i prowadzi do uwzględnienia powództwa w całości.

Strona pozwana wywiodła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, skarżąc go w części zasądzenia na rzecz powoda S. M. odszkodowania w zakresie kwoty 20.286,63 zł z ustawowymi odsetkami i w części zasądzenia na rzecz powoda J. N. odszkodowania w zakresie kwoty 21.102,27 zł z ustawowymi odsetkami oraz w zakresie kosztów procesu.

Skarżąca zarzuciła:

1. naruszenie prawa materialnego:

- przez błędną wykładnię art. 471 k.c. w związku z art. 361 k.c. i pkt 6 Porozumienia oraz art. 300 k.p. na skutek przyjęcia, że ustalenie rozmiaru szkody, a tym samym wysokości odszkodowania – przysługującego powodom w związku z naruszeniem przez pozwaną obowiązku ponownego zatrudnienia wynikającego z art. 9 ustawy o zwolnieniach grupowych oraz pkt 5 Porozumienia – nie może nastąpić z pomniejszeniem o kwotę odprawy i odszkodowania, otrzymaną przez powodów na podstawie pkt 6 Porozumienia;

- przez niezastosowanie art. 362 k.c. w związku z art. 8 i art. 300 k.p., co polegało na przyjęciu, że w okolicznościach niniejszej sprawy powodowie nie przyczynili się w żadnym stopniu do zwiększenia rozmiaru szkody pomimo niepodjęcia działań mających na celu domaganie się nawiązania stosunku pracy, chociaż przynajmniej od marca 2010 r. wiedzieli o zatrudnieniu innych osób w ramach ponownego zatrudnienia;

2. naruszenie przepisów postępowania:

- art. 398<sup>20</sup> zdanie pierwsze k.p.c., przez niezastosowanie się przez Sąd Okręgowy do wykładni Sądu Najwyższego zawartej w wyroku z dnia 20 stycznia 2015 r. w zakresie uwzględnienia przy ustalaniu wysokości odszkodowania uzyskanych dochodów w czasie pozostawania bez pracy oraz stopnia przyczynienia się do zwiększenia rozmiaru szkody;

- art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., przez niezastosowanie się oraz brak wskazania w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku motywów niezastosowania się przez Sąd Okręgowy do wykładni Sądu Najwyższego, o której mowa powyżej, i stanowiska Sądu Najwyższego co do

uzupełnienia materiału dowodowego oraz przez pominięcie dowodów i brak odniesienia się do nich, a to w zakresie dochodów uzyskanych przez powodów pomniejszających kwotę odszkodowania i w zakresie przyczynienia się powodów do zwiększenia rozmiaru szkody, formułowanych przez pozwanego w postępowaniu przed Sądem Okręgowym.

Opierając skargę na takich podstawach, skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w części i w zakresie zaskarżonym i w tej części oraz w zakresie przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie tego wyroku w części zaskarżonej i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w tej części i orzeczenie o kosztach procesu.

Powodowie w odpowiedziach na skargi kasacyjne wnieśli o odmowę przyjęcia ich do rozpoznania, ewentualnie o ich oddalenie oraz o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów naruszenia prawa procesowego, podnieść trzeba, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 stycznia 2015 r., III PK 52/14, wskazując na konieczność ustalenia, w jakiej wysokości szkodę powodowie ponieśli wskutek pozostawania bez pracy jedynie ogólnie odniósł się do sposobu ustalenia tej szkody (z uwzględnieniem uzyskanych w tym czasie dochodów oraz stopnia ewentualnego przyczynienia się do zwiększenia rozmiaru szkody – art. 362 k.c.). W żadnym razie z uzasadnienia tego wyroku nie wynika, że uwzględnić trzeba konkretne rodzaje dochodów, zwłaszcza zaś odszkodowania i odprawy uzyskane przez powodów w związku z rozwiązaniem z nimi stosunków pracy, a właśnie braku odliczenia tych należności od zasądzonego odszkodowania dotyczy zarzut naruszenia art. 398<sup>20</sup> zdanie pierwsze k.p.c. Nie ma też przesłanek do stwierdzenia, że z wyroku Sądu Najwyższego wynika obowiązek Sądu drugiej instancji uznania, że powodowie w jakikolwiek sposób przyczynili się do powstania szkody, bowiem jak już powiedziano, Sąd Najwyższy jedynie zaznaczył, że przy ustalaniu odszkodowania należy mieć na uwadze stopień ewentualnego przyczynienia się do szkody, to zaś, czy takie przyczynienie się w

ogóle miało miejsce pozostawało do ustalenia przez Sąd Okręgowy przy ponownym rozpoznaniu sprawy.

Sąd drugiej instancji nie znalazł podstaw ani do odliczenia od przysługujących powodom odszkodowań kwot wypłaconych tytułem odprawy i odszkodowania w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, ani do obniżenia tych odszkodowań z powodu jakiegokolwiek przyczynienia się do powstania szkody. Choć rzeczywiście stanowisko Sądu Okręgowego w tym zakresie wynika tylko pośrednio z faktu, że od wynagrodzenia, jakie mogliby osiągnąć powodowie, gdyby ponownie nawiązano z nimi stosunki pracy, odliczono jedynie przychody z tytułu pobranych zasiłków dla bezrobotnych oraz w przypadku powoda S. M. – z tytułu jednej z umów o dzieło, to jednak ten mankament uzasadnienia wyroku nie daje podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., albowiem pozostaje bez wpływu na trafność rozstrzygnięcia.

Zarzuty naruszenia prawa materialnego są bowiem niezasadne.

W prawie polskim obowiązuje zasada pełnego odszkodowania, ale zastosowanie metody dyferencyjnej przy ustalaniu stanu dóbr poszkodowanego wymaga uwzględnienia nie tylko doznanych uszczerbków, lecz także korzyści uzyskanych przez poszkodowanego wskutek zdarzenia, które wywołało szkodę. Przyznanie poszkodowanemu odszkodowania nie może bowiem prowadzić do sytuacji, w której otrzyma on od obowiązującego do naprawienia szkody świadczenie przenoszące rozmiar doznanego uszczerbku. W związku z powyższym art. 361 § 2 k.c. stanowi podstawę instytucji *compensatio lucri cum damno*, a więc obowiązku zredukowania szkody o wielkość uzyskanych korzyści.

Przepis art. 361 § 2 k.c. nie zawiera żadnych wskazówek co do sposobu i zakresu stosowania instytucji *compensatio lucri cum damno*. Zarówno orzecznictwo, jak i doktryna wypracowały jednak pewne reguły posługiwania się tą zasadą. Jedną z takich reguł stosowania instytucji *compensatio lucri cum damno* jest ograniczenie stosowania zabiegu kompensacji tylko do sytuacji, w których istnieje tożsamość zdarzenia szkodzącego ze zdarzeniem będącym źródłem przysporzenia, co sprowadza się do ustalenia, że zarówno szkoda, jak i uzyskana korzyść są normalnymi następstwami tego samego zdarzenia, a więc zdarzenie szkodzące musi stanowić konieczną przesłankę uzyskania przez poszkodowanego

korzyści (por. np. M. Kaliński (w:) *System prawa prywatnego*, t. 6, red. A. Olejniczak, Warszawa 2009, s. 158 i n., oraz powołane tam literatura i orzecznictwo). W uzasadnieniu wyroku z dnia 7 marca 2002 r., II CKN 727/99 (LEX nr 53283) Sąd Najwyższy stwierdził, że z bogatej kazuistyki stanów faktycznych będących przedmiotem wypowiedzi orzecznictwa daje się wyodrębnić wspólna cecha zastosowania tej instytucji, a mianowicie to, że „[...] zdarzenie wyrządzające szkodę stanowi jednocześnie źródło korzyści majątkowych poszkodowanego [...]. Nie podlegają więc zaliczeniu na poczet odszkodowania pieniężnego te korzyści, które nie są normalnym następstwem konkretnego zdarzenia, przypisywanego zobowiązaniu do naprawienia szkody”. Szczegółowe uzasadnienie powyższego stanowiska zawiera uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 1961 r., I CO 27/60 (OSNC 1962 nr 2, poz. 40), w której między innymi, podniesiono, że „obowiązany do wynagrodzenia szkody ma przywrócić poszkodowanemu (pieniężmi, ewentualnie przywróceniem rzeczy do stanu poprzedniego) taki stan majątkowy, jaki by istniał, gdyby zdarzenia zobowiązującego do wynagrodzenia szkody nie było (art. 157 § 1 i art. 159 k.z.). Zakres wynagrodzenia szkody jest ograniczony celem odszkodowania, a celem tym jest wyrównanie szkodliwych dla poszkodowanego następstw zdarzenia zobowiązującego do wynagrodzenia szkody. Jeżeli więc z istoty i celu odszkodowania wynika obowiązek wyrównania szkodliwych dla poszkodowanego następstw zdarzenia zobowiązującego do wynagrodzenia szkody, to w razie zbiegu uszczerbku i korzyści jako następstw zdarzenia zobowiązującego do wynagrodzenia szkody prawidłowe ustalenie zakresu obowiązku osoby obowiązanej do wynagrodzenia szkody wymaga uwzględnienia obu następstw. Stosuje się wtedy powszechnie uznaną zasadę wyrównania korzyści z uszczerbkiem (*compensatio lucri cum damno*), w wyniku czego poszkodowany otrzyma tytułem odszkodowania tylko wartość uszczerbku zmniejszoną o wartość korzyści. Zasada ta – trzeba to podkreślić – może być zastosowana tylko wobec następstw zdarzenia zobowiązującego do wynagrodzenia szkody, a więc tylko wtedy, gdy uszczerbek i korzyść wynikły ze zdarzenia zobowiązującego do wynagrodzenia szkody, są więc wynikiem tego samego zdarzenia. Ta tożsamość zdarzenia jest warunkiem zastosowania zasady wyrównania korzyści z

uszczerbkiem. Jeżeli warunek ten nie zachodzi, jeżeli korzyść i uszczerbek wynikły z różnych zdarzeń, zastosowanie omawianej zasady jest niedopuszczalne, gdyż byłoby to sprzeczne z celem odszkodowania”.

W okolicznościach niniejszej sprawy nie budzi wątpliwości, że odszkodowanie i odprawa, których zaliczenia domaga się strona skarżąca na poczet odszkodowania żądanego przez powodów w niniejszej sprawie, przysługiwały w związku z rozwiązaniem stosunków pracy z przyczyn ich niedotyczących, stanowiąc rekompensatę za utratę zatrudnienia. Natomiast odszkodowanie dochodzone w niniejszej sprawie w związku z niewykonaniem obowiązku ponownego zatrudnienia wynikającego z art. 9 ustawy o zwolnieniach grupowych jest wyrównaniem szkody, jaką powodowie ponieśli przez nienawiązanie z nimi stosunków pracy. Korzyść w postaci odprawy i odszkodowania, jaką powodowie uzyskali w roku 2009 r., wynika zatem z zupełnie innego zdarzenia (rozwiązanie stosunku pracy) niż uszczerbek (utrata wynagrodzenia), którego naprawienia domagają się w niniejszej sprawie (nienawiązanie ponownie stosunków pracy). Nie jest zatem dopuszczalne skompensowanie tego uszczerbku z uzyskaną wcześniej korzyścią. Wbrew stanowisku skarżącego, do przeciwnych wniosków nie prowadzi odwołanie się do stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z 12 lipca 2011 r., II PK 19/11 (OSNP 2012 nr 19-20, poz. 231). Orzeczenie to dotyczyło innych okoliczności faktycznych, wobec czego nie ma podstaw do stwierdzenia, że konieczność ustalenia rozmiaru odszkodowania „z zaliczeniem wypłaconych już powodce świadczeń z tytułu utraty zatrudnienia” dotyczyła korzyści tożsamyh z uzyskanymi przez powodów w związku z rozwiązaniem stosunków pracy, zwłaszcza że odnośnie do odprawy przysługującej w ramach zwolnień grupowych Sąd Najwyższy w omawianym wyroku wyraźnie wskazał, że jej wypłacenie może mieć istotne znaczenie, ale w kontekście art. 8 k.p. Skarżący zaś nie zarzuca naruszenia tego przepisu w zakresie dotyczącym ustalenia wysokości odszkodowania bez uwzględnienia wypłaconych powodom świadczeń w związku z rozwiązaniem stosunków pracy.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy uznał za bezzasadny zarzut naruszenia art. 471 k.c. w związku z art. 361 k.c. i pkt 6 Porozumienia oraz art. 300 k.p.

Na uwzględnienie nie zasługuje także zarzut naruszenia art. 362 k.c. w związku z art. 8 i art. 300 k.p.

Zgodnie z art. 362 k.c., jeżeli poszkodowany przyczynił się do powstania lub zwiększenia szkody, obowiązek jej naprawienia ulega odpowiedniemu zmniejszeniu stosownie do okoliczności. Przyczynienie się poszkodowanego do powstania lub zwiększenia szkody ma miejsce wówczas, gdy szkoda jest skutkiem nie tylko zdarzenia, z którym ustawa łączy obowiązek odszkodowawczy innego podmiotu, ale także zachowania się samego poszkodowanego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 1972 r., II PR 164/72, LEX nr 7098). Przyczynienie się w ujęciu art. 362 k.c. oznacza, że pomiędzy zachowaniem poszkodowanego a szkodą istnieje adekwatny związek przyczynowy. Wina lub oczywista nieprawidłowość (albo ich brak) po stronie poszkodowanego podlegają uwzględnieniu przy ocenie, czy i w jakim stopniu przyczynienie się uzasadnia obniżenie odszkodowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 października 2008 r., IV CSK 228/08, OSNC-ZD 2009 nr 3, poz. 66). O przyczynieniu się poszkodowanego mówimy wówczas, gdy w rozumieniu przyjętego w art. 361 k.c. związku przyczynowego zachowanie się poszkodowanego może być uznane za jedno z ogniw prowadzących do ostatecznego skutku w postaci szkody - a jednocześnie za przyczynę konkurencyjną do przyczyny przypisanej osobie odpowiedzialnej, bowiem skutek następuje tutaj przez współdziałanie dwóch przyczyn, z których jedna „pochodzi” od zobowiązanego do naprawienia szkody, a druga od poszkodowanego. Podstawę stwierdzenia przyczynienia stanowi zachowanie, które może być uznane za jedno z ogniw w normalnym toku zdarzeń. Przyczynienie jest kategorią obiektywną, którą należy rozpatrywać tylko w ramach adekwatnego związku przyczynowego w ujęciu art. 361 k.c., mającego zastosowanie do wszystkich powiązań kauzalnych na gruncie Kodeksu cywilnego.

Powodowie w terminie ustawowym „zgłosili zamiar podjęcia zatrudnienia” u dotychczasowego pracodawcy w trybie przewidzianym w art. 9 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Wobec tego obowiązkiem Spółki było - co do zasady - ponowne zatrudnienie powodów najpóźniej w terminie do 30 września 2010 r. (upływ 15 miesięcy od daty rozwiązania z powodami pierwotnych stosunków pracy). Z tego obowiązku pozwana się nie wywiązała, gdyż w ramach procedury

rekrutacyjnej zatrudniła osoby nienależące do kręgu byłych pracowników Spółki zwolnionych z przyczyn niedotyczących pracowników, jak choćby absolwentów szkół oraz osoby o niewątpliwie niższych kwalifikacjach (wykształceniu). Niezatrudnienie powodów przez stronę pozwaną zgodnie z ustawą o zwolnieniach grupowych, chociaż oznajmili Spółce gotowość podjęcia pracy w terminie, stanowiło naruszenie przez stronę pozwaną jej obowiązków, co uzasadniało ich roszczenia o odszkodowanie. W żadnym związku przyczynowym ze szkodą doznaną przez powodów nie pozostaje data, w której zdecydowali się dochodzić jej naprawienia w postępowaniu sądowym, bowiem jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 stycznia 2015 r., roszczenie o odszkodowanie jest niezależne od roszczenia o nawiązanie stosunku pracy. Dla realizacji roszczeń odszkodowawczych nie ma więc znaczenia, że powodowie „z pozwem wystąpili dopiero w kwietniu 2012 r. i to pierwotnie tylko o odszkodowanie, a nie o nawiązanie stosunku pracy”, co miałyby świadczyć o przyczynieniu się powodów do powstania szkody w związku z tym, że w okresie, w którym domagali się odszkodowania, trwała ich „niczym nieuzasadniona beczynność” w domaganiu się nawiązania stosunku pracy. Niezależność roszczeń o nawiązanie stosunku pracy i o odszkodowanie wyklucza możliwość przyjęcia istnienia jakiegokolwiek związku przyczynowego pomiędzy szkodą wynikającą z niewywiązania się z obowiązku ponownego zatrudnienia a niezgłoszeniem roszczenia o nawiązanie stosunku pracy. Powodowie mieli bowiem prawo domagać się wyłącznie odszkodowania, wobec czego nie zachodzą żadne więzi kauzalne między brakiem w początkowej fazie postępowania roszczenia o nawiązanie stosunku pracy (jako przyczyną) a szkodą wynikającą z zaniechania ponownego zatrudnienia powodów (jako skutkiem). Zarzuty skarżącego odnoszące się do nieuwzględnienia przez Sąd Okręgowy przyczynienia się powodów do szkody są więc nieusprawiedliwione.

Z tych wszystkich względów Sąd Najwyższy nie znalazł podstaw do uwzględnienia skargi kasacyjnej, wobec czego orzekł jak w sentencji (art. 398<sup>14</sup> k.p.c. i art. 398<sup>21</sup> w związku z art. 108 § 1 k.p.c.).

r.g.