



Sygn. akt III PK 52/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 stycznia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Dawid Miąsik

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa S. M. i J. N.
przeciwko Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego P.-R. S.A. w R.
o nawiązanie stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 stycznia 2015 r.,
skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego w R.
z dnia 12 grudnia 2013 r.,

- 1. uchyla 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 przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w R. do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego,**
- 2. oddala skargę kasacyjną w pozostałym zakresie.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 20 maja 2013 r., Sąd Rejonowy -Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R.: 1) nakazał pozwanej Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego "P.-R." Spółce Akcyjnej 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 nieodeślanie 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 nowozatrudnionych 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 (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.; 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 - obliczone 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 -Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 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 "przywrócen", 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. 11³ k.p. i art. 18^{3a} 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 treść wyroku 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.

Od wyroku Sądu Okręgowego powodowie wnieśli skargę kasacyjną, w której zarzucili naruszenie: 1) art. 9 ust. 1 i 2 ustawy o zwolnieniach grupowych wskutek przyjęcia, że nie oznajmili pozwanej Spółce gotowości podjęcia ponownego zatrudnienia, chociaż złożyli w tym przedmiocie stosowane deklaracje; 2) punktu 5 Porozumienia z dnia 12 maja 2009 r. w związku z art. 3 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych w wyniku przyjęcia, że postanowienia Porozumienia uzależniające ponowne zatrudnienie pracownika od posiadania dobrej opinii i jego przydatności dla pracodawcy obowiązują - z racji tego, że przewidują dla pracowników rozwiązania korzystniejsze niż wynikające z ustawy - chociaż na ich podstawie pracodawca miał "całkowitą swobodę" w wyborze pracowników do

zatrudnienia; 3) art. 11², art. 11³ i art. 18^{3a} k.p. w związku z punktem 5 Porozumienia polegające na przyjęciu, że Spółka miała "pełną swobodę" przy dokonywaniu zatrudniania i że podejmowane przez nią w toku procedury rekrutacyjnej czynności nie miały charakteru dyskryminującego w sytuacji, gdy w Spółce - zamiast powodów - zostały zatrudnione osoby o znacznie niższych kwalifikacjach, z których część zatrudniono "po protekcji"; 4) art. 471 w związku z art. 361 k.c. w związku z art. 300 k.p. wskutek niezastosowania tych przepisów w okolicznościach faktycznych sprawy; 5) art. 391 § 1 w związku z art. 328 § 2 k.p.c. polegające na niewskazaniu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku dowodów, na których Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie; 6) art. 382 i 316 § 1 k.p.c. wskutek wydania przez Sąd drugiej instancji wyroku wyłącznie w oparciu o "częściowo wyselekcjonowany pod rozstrzygnięcie materiał dowodowy, bez roztrząśnienia i oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w sprawie"; 7) art. 227, 232, 233, 381, 379 pkt 5 i 386 § 4 k.p.c. wskutek nieprzeprowadzenia wszystkich dowodów wnioskowanych przez stronę powodową w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji celem wykazania okoliczności, które zostały przez Sąd Okręgowy uznane za nieudowodnione. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych powodowie w szczególności wywiedli, że pomimo złożenia przez nich deklaracji powrotu do pracy w terminie ustawowym, pozwany pracodawca zatrudnił zamiast powodów innych, nowych pracowników w obrębie tej samej grupy zawodowej (pracowników produkcyjnych). Oznacza to, że Spółka nie dotrzymała ustaleń wynikających z punktu 5 Porozumienia i jednocześnie naruszyła art. 9 ustawy o zwolnieniach grupowych. W związku z powyższym powodowie ponieśli szkodę, która powinna zostać określona w oparciu o zarobki, jakie otrzymywali pracownicy, którzy zostali zatrudnieni przez Spółkę po dniu, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunków pracy między powodami a Spółką. Źródłem szkody, jakiej doznali powodowie było przeprowadzenie przez pozwaną Spółkę postępowania rekrutacyjnego w sposób nierzetelny przez dowolne dobieranie pracowników na rekrutowane stanowiska. Z kolei nierzetelność i dowolność postępowania rekrutacyjnego jest oczywista w świetle materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. W związku z tym powodowie wnieśli o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie Sądowi Okręgowemu sprawy do ponownego rozpoznania,

ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i "orzeczenie co do istoty sprawy zgodnie z żądaniem pozwu (...) tj. zobowiązanie pozwanego do złożenia oświadczenia woli o nawiązaniu przez pozwanego z powodami J. N. i S. M. stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na dotychczasowych warunkach płacy (...) przy uwzględnieniu podwyżek wynagrodzeń, jakie otrzymali inni pracownicy ponownie zatrudnieni (...), a alternatywnie o zasądzenie odszkodowania od pozwanego na rzecz każdego z powodów w wysokości po 22.500 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty", a ponadto o zasądzenie kosztów procesu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania i zasądzenie od powodów na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w razie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania - o jej oddalenie i zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów procesu.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Na wstępie należy stwierdzić, że Sąd Najwyższy - poza przypadkiem nieważności postępowania apelacyjnego - rozpoznaje skargę kasacyjną wyłącznie w granicach zaskarżenia oraz w granicach jej podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). W rozpoznawanej sprawie postępowanie przed Sądem Okręgowym nie było dotknięte nieważnością (zwłaszcza w postaci, którą sugeruje skarżący), bowiem nieuwzględnienie przez Sąd orzekający wszystkich wniosków dowodowych zgłoszonych przez stronę powodową nie oznacza pozbawienia możliwości obrony jej praw (art. 379 pkt 5 k.p.c.). 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 jest więc oczywiście bezzasadna, co powoduje jej oddalenie zgodnie z art. 398¹⁴ k.p.c.

Natomiast 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 nie dotyczących 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.

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 zatrudniania 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).

W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego niejednokrotnie zwracano uwagę (przywołany w uzasadnieniu orzeczenia Sądu drugiej instancji wyrok z dnia 16 lutego 2005 r., I PK 172/04, OSNP 2005 nr 20, poz. 318 oraz przedstawione w nim dalsze rozstrzygnięcia), że obowiązek ponownego

zatrudnienia spoczywa na pracodawcy nawet wówczas, gdy zatrudnił już w tej samej grupie zawodowej nowego pracownika, nienależącego jednak do kręgu uprawnionych do ponownego zatrudnienia. Obowiązek ten nie ma jednak charakteru bezwzględnie w tym sensie, że gdy w ramach ponownej rekrutacji zgłosi się większa liczba chętnych niż liczba wakujących stanowisk, to pracodawca (mając możliwość zatrudnienia tylko kilku osób spośród uprzednio zwolnionych w tej samej grupie zawodowej) - siłą rzeczy - ma prawo dokonać wyboru pracowników najbardziej przydatnych na proponowanych stanowiskach z uwagi na ich kwalifikacje i doświadczenie zawodowe. Innymi słowy, gdy liczba uprawnionych kandydatów (zlikwidowanych miejsc pracy) przekracza liczbę nowozatrudnionych (nowotworzonych miejsc pracy), to procedura rekrutacyjna - z przyczyn obiektywnych - musi być realizowana "wybiórczo", przy uwzględnieniu kryteriów umożliwiających pracodawcy prawidłową selekcję kandydatów, które jednak nie mogą naruszać zasady równego traktowania pracowników w zakresie nawiązania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 2004 r., I PK 12/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 187). Można więc stwierdzić, że w przypadku zgłoszenia przez uprawnionego pracownika w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy zamiaru powrotu do pracy, pracodawca będzie zobowiązany do nawiązania z nim stosunku pracy nawet wówczas, gdy przed dniem tego zgłoszenia zatrudnił na jego miejsce osobę spoza kręgu uprawnionych pracowników. Skoro pracodawca musi liczyć się z ryzykiem konieczności zwiększenia zatrudnienia w stopniu większym od planowanego, jeśli w ogóle nie powiadomi uprawnionych pracowników o ponownym zatrudnianiu w obrębie ich grupy zawodowej, to tym bardziej musi liczyć się z takim ryzykiem, gdy co prawda zawiadomi uprawnionych pracowników o ponownej rekrutacji, ale zamiast nich (pomimo wyrażenia przez nich gotowości ponownego nawiązania stosunku pracy) zatrudni na wakujących stanowiskach osoby spoza uprawnionych pracowników.

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 trzeba zgodzić się z oceną, 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 nie dotyczących 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).

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" (k. 4). 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.).

Wobec powyższego usprawiedliwioną podstawą skargi kasacyjnej powodów jest zarzut naruszenia art. 9 ust. 1 i 2 ustawy o zwolnieniach grupowych oraz art. 471 w związku z art. 361 k.c. w związku z art. 300 k.p. (rozważanie pozostałych zarzutów jest bezprzedmiotowe).

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. w części oddalającej skargę kasacyjną oraz na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c. w pozostałym zakresie. Konsekwencją takiego orzeczenia było uchylenie przez Sąd Najwyższy akcesoryjnego rozstrzygnięcia o kosztach procesu (także w zakresie wynikającym z postanowienia z dnia 3 lutego 2011 r.).

