

Wyrok z dnia 5 lipca 2006 r.

III PK 34/06

1. Obowiązek pracodawcy wynikający z 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.) jest ograniczony do zatrudnienia pracownika w tej samej grupie zawodowej, natomiast nowe warunki zatrudnienia mogą odbiegać od poprzednich w zakresie stanowiska i wymiaru czasu pracy, wynagrodzenia, miejsca pracy i innych elementów składających się na treść umowy o pracę.

2. Zgłoszenie zamiaru powrotu do pracy przez pracownika zawiadomionego o planowanym naborze na stanowiska pracy w tej samej grupie zawodowej po terminie wyznaczonym przez pracodawcę oraz w momencie, gdy nie dysponuje on już wolnymi miejscami pracy, zwalnia pracodawcę z obowiązku jego zatrudnienia na podstawie art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.; obowiązek ten może ponownie powstać, gdy zwolni się miejsce pracy w tej samej grupie zawodowej, a nie upłynął jeszcze termin określony w tym przepisie.

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie: SN Jerzy Kwaśniewski, SA Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 5 lipca 2006 r. sprawy z powództwa Anny G., Danuty S. i Grażyny K. przeciwko Telekomunikacji Polskiej SA w W. o nawiązanie stosunku pracy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu z dnia 22 grudnia 2005 r. [...]

u c h y ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu wyrokiem z dnia 25 maja 2005 r. zobowiązał pozwaną Telekomunikację Polską SA w W. do nawiązania stosunków pracy z powódkami Danutą S., Elżbietą K. i Anną G. na warunkach pracy i płacy sprzed dnia rozwiązania z nimi stosunków pracy, w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódki były długoletnimi pracownicami strony pozwanej, zatrudnionymi ostatnio na stanowiskach telefonistek. Zawarte z nimi umowy o pracę zostały wypowiedziane przez pracodawcę w związku z likwidacją Obszaru do Spraw Usług Operatora w Telekomunikacji Polskiej SA Obszaru Telekomunikacyjnego w R. Z Grażyną K. stosunek pracy został rozwiązany z dniem 30 listopada 2002 r., zaś z pozostałymi dwiema powódkami - z dniem 31 grudnia 2002 r. Kolejne reorganizacje Telekomunikacji Polskiej SA doprowadziły do tego, że od 13 października 2003 r. zaczęła funkcjonować w R. struktura CRM (Zarządzanie Relacji z Klientami), w związku z czym już w sierpniu 2003 r. Obszar Telekomunikacji Polskiej SA w R. poinformował pisemnie byłych pracowników, w tym powódki, że TP SA rozpoczyna nabór zewnętrzny pracowników na nowo utworzone stanowiska pracy do struktur CRM w Pionie Kontaktów z Klientami. Wszystkie powódki wyraziły wolę nawiązania stosunków pracy z byłym pracodawcą, przy czym Grażyna K. stosowne pismo złożyła 26 sierpnia 2003 r., Anna G. - 30 grudnia 2003 r., zaś Danuta S. - 31 grudnia 2003 r.

Sąd Rejonowy wskazał, że w myśl 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.), pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy, jeżeli ponownie zatrudnia pracowników w tej samej grupie zawodowej, a były pracownik zgłosi zamiar powrotu do pracy w ciągu roku od dnia rozwiązania stosunku pracy. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że rozwiązanie umów o pracę z powódkami nastąpiło z przyczyn, o których mowa w tym przepisie, oraz że pracownice dochowały terminu rocznego przewidzianego dla zgłoszenia zamiaru powrotu do pracy. W oparciu o dowody zgromadzone w sprawie uznał także, iż pracownicy zatrudniani przez pozwaną w strukturach CRM mogą być uważani za reprezentujących tę samą grupę zawodową, co uprzednio telefonistki oraz że powódki spełniały wymagania stawiane kandydatom na te stanowiska. Powódki mogą zatem domagać się nawiązania stosunków pracy, a legi-

tymowaną biernie w tej sprawie jest Telekomunikacja Polska SA, choć umowy o pracę z powódkami zostały rozwiązane przez innego pracodawcę, tj. Obszar Telekomunikacji Polskiej SA w R., bowiem pozwana przejęła zobowiązania tego pracodawcy na podstawie art. 23¹ k.p.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Radomiu wyrokiem z dnia 22 grudnia 2005 r. oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego, akceptując ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu pierwszej instancji. W szczególności Sąd Okręgowy podniósł, że faktycznym pracodawcą powódek była Telekomunikacja Polska SA, która decyzjami stosownych organów spółki, zmieniała, likwidowała i powoływała poszczególne „Obszary”, określając ich uprawnienia. W związku z tym, pomimo zmian pracodawcy w ramach przekształceń wewnętrznej struktury organizacyjnej pozwanej, nie została wyłączona wobec powódek możliwość zastosowania art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Jako nietrafne Sąd drugiej instancji ocenił stanowisko skarżącego, że obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika powstaje dopiero w momencie złożenia przez niego oświadczenia o zamiarze powrotu do pracy, a tym samym wcześniejsze obsadzenie wolnych stanowisk uniemożliwia nawiązanie stosunku pracy z byłym pracownikiem. Sąd ten wskazał, że art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy określa roczny termin dla zgłoszenia powrotu do pracy, przy czym były pracownik spełniający określone przepisem warunki ma pierwszeństwo do zatrudnienia u byłego pracodawcy. Jeżeli zatem pracownik, o którym mowa w art. 12 ustawy, zgłosił swój powrót do pracy w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy, to wcześniejsze zatrudnienie w jego grupie zawodowej nowego pracownika nie zwalnia pracodawcy od obowiązku zatrudnienia pracownika uprawnionego. Swój pogląd w tym zakresie Sąd Okręgowy wsparł stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyrokach: z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 337/00 (OSNP 2003 nr 2, poz. 33) i z dnia 16 lutego 2005 r., I PK 172/04 (OSNP 2005 nr 20, poz. 18). Sąd drugiej instancji nie znalazł także podstaw do zakwestionowania przyjętego za podstawę rozstrzygnięcia przez Sąd Rejonowy ustalenia, że pozwana ogłosiła nabór na stanowiska pracy odpowiadające grupie zawodowej telefonistek, jaką reprezentowały powódki. Powołując się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy wska-

zał, że przez używane w art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy pojęcie „tej samej grupy zawodowej” należy rozumieć zespół rodzajowo wewnętrznie spójnych czynności zawodowych wyodrębnionych w strukturze organizacyjnej zakładu pracy, bądź pracowników o podobnych kwalifikacjach realizujących określone, zbliżone rodzajowo zadania, czy też spełniających takie same funkcje (czynności). Porównanie zakresu czynności na zajmowanych uprzednio przez powódki stanowiskach telefonistek i na oferowanych przez pozwaną stanowiskach radców prowadzi do wniosku, że zadania te zbliżone są rodzajowo, bowiem polegają na telefonicznym informowaniu klientów o usługach świadczonych przez TP SA. W obu przypadkach wymagano wykształcenia średniego i odpowiednich predyspozycji psychicznych, tj. odporności na stres, kultury w kontaktach z klientami, umiejętności współpracy i komunikatywności. Nie bez znaczenia dla oceny tożsamości grupy zawodowej jest też fakt, że zarówno powódki, jak i pracownicy przyjmowani na stanowisko radcy, byli zatrudniani w ramach jednego pionu wewnętrznej struktury organizacyjnej, tj. Pionu Kontaktów z Klientami. Okoliczności te, zdaniem Sądu Okręgowego, pozwalały na ustalenie, że osoby zatrudniane przez pozwaną na stanowiskach radców jako pracownicy „do spraw utrzymania klientów” należeli do tej samej grupy zawodowej, co powódki pracujące uprzednio na stanowiskach telefonistek. W konsekwencji Sąd drugiej instancji nie znalazł podstaw do uwzględnienia apelacji strony pozwanej od zaskarżonego przez nią wyroku Sądu Rejonowego.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła pozwana Telekomunikacja Polska SA, która skarżąc wyrok w całości, zarzuciła mu mające istotny wpływ na wynik sprawy naruszenie przepisów postępowania - art. 378 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. - poprzez zaniechanie rozpoznania wszystkich zarzutów apelacyjnych oraz brak uzasadnienia dla pominięcia części tych zarzutów, a także naruszenie prawa materialnego - art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy - poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że określony w tym przepisie obowiązek pracodawcy ma charakter bezwzględny, niezależny od daty zgłoszenia przez pracownika zamiaru powrotu do pracy, o ile tylko zgłoszenie nastąpiło w ciągu roku od ustania stosunku pracy.

Opierając skargę na takich podstawach, skarżący wnioskował o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i jego zmianę poprzez oddalenie powództwa w całości, względnie

o uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów procesu. W uzasadnieniu skargi podniesiono, że jednym z zarzutów apelacyjnych pozwanej był zarzut obrazy art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w związku z bezzasadnym uznaniem przez Sąd Rejonowy, iż przepis ten zobowiązuje pracodawcę do nawiązania stosunku pracy na takich samych warunkach, na jakich pracownik był zatrudniony przed rozwiązaniem stosunku pracy. Apelujący zarzucał także naruszenie art. 11² k.p., poprzez nakazanie zatrudnienia powódek na dotychczasowych warunkach niezależnie od warunków, na jakich pracują osoby przyjmowane przez pozwaną na stanowiska analogiczne. Sąd drugiej instancji nie rozpoznał tych zarzutów, a w uzasadnieniu orzeczenia pominął wskazanie, z jakich względów tego zaniechał, co spowodowało naruszenie art. 378 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Nakazanie nawiązania z powódkami stosunków pracy na warunkach obowiązujących poprzednio narusza bowiem art. 12 ustawy przytoczonej w *petitum* skargi kasacyjnej.

Skarżący wskazał nadto, że zarzut obrazy tego przepisu (prawa materialnego) jest uzasadniony także błędnym uznaniem przez Sąd drugiej instancji, że na skuteczność przewidzianych w nim roszczeń pracownika nie mają wpływu ani termin zgłoszenia zamiaru powrotu do pracy, ani fakt, że rekrutacja w tej samej grupie zawodowej została dokonana przed zgłoszeniem przez pracownika zamiaru powrotu do pracy, ani wystąpienie przez pracodawcę z ofertą zatrudnienia do wcześniej zwolnionych pracowników przed rozpoczęciem rekrutacji. Zdaniem skarżącego, okoliczność zawiadomienia byłych pracowników o prowadzonym naborze na nowe stanowiska pracy powoduje, iż nie może on ponosić ryzyka związanego z koniecznością zwiększenia zatrudnienia w stopniu większym niż planowane w sytuacji, gdy byli pracownicy zamiar powrotu do pracy zgłosili po upływie kilku miesięcy od otrzymania stosownej informacji i już po obsadzeniu przez pracodawcę wolnych miejsc pracy. Skarżący podniósł, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego, oprócz zaprezentowanego przez Sąd Okręgowy w motywach wyroku stanowiska o bezwzględnym obowiązku pracodawcy zatrudnienia pracownika, który zamiar powrotu do pracy zgłosił w terminie rocznym od rozwiązania stosunku pracy, można znaleźć także poglądy wspierające wykładnię art. 12 ustawy zaprezentowaną przez stronę pozwaną. Z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 1997 r., I PKN 80/96 (OSNP 1997 nr 23, poz. 463),

wynika np., że pracodawca nie może odmówić przyjęcia do pracy pracownika, który zgłosił swój powrót w terminie, o ile dysponuje wolnym miejscem pracy, odpowiadającym kwalifikacjom pracownika. Natomiast w wyroku z dnia 18 października 2005 r., II PK 881/05 (niepublikowanym), Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że były pracownik może domagać się nawiązania stosunku pracy, jeżeli chęć powrotu do pracy zgłosi zanim na wolne stanowisko zostaną przyjęte inne osoby.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozważając w pierwszej kolejności zarzuty sformułowane w ramach podstawy kasacyjnej określonej w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., wskazać należy, iż - jak słusznie podniósł skarżący - wynikający z art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji oznacza zarówno bezwzględny zakaz wykroczenia przez sąd drugiej instancji poza te granice, jak też nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków.

Z akt sprawy wynika, że w apelacji pozwanej - wśród zarzutów mających uzasadniać wniosek o zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji i oddalenie roszczeń wszystkich powódek - znalazł się zarzut naruszenia art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (zwanej dalej ustawą), poprzez bezzasadne uznanie, że przepis ten zobowiązuje pracodawcę do nawiązania stosunku pracy na takich warunkach, na jakich pracownik był zatrudniony uprzednio, a także zarzut obrazy art. 11² k.p., poprzez nakazanie pozwanej zatrudnienia powódek na określonych warunkach niezależnie od warunków pracy i płacy pracowników zatrudnionych przez pozwaną na analogicznych stanowiskach. Sąd Okręgowy rozpoznający apelację, mimo dostrzeżenia omawianych zarzutów, czemu dał wyraz we wstępnej części uzasadnienia, nie uwzględnił ich jednak w swych rozważaniach ani nie wyjaśnił, dlaczego w ogóle ich nie rozpoznał, co uniemożliwia jakąkolwiek kontrolę kasacyjną w tym przedmiocie. Nie można zaś odmówić racji skarżącemu, gdy twierdzi, że rozpoznanie tych zarzutów apelacyjnych mogło mieć istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy. Sąd Rejonowy zobowiązał bowiem pozwaną do nawiązania z powódkami stosunków pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Przepis art. 12 ustawy nakłada na pracodawcę obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika po spełnieniu określonych w nim warunków. Nie budzi wątpliwości, że przepis ten dotyczy po-

nownego nawiązania stosunku pracy, a ściślej złożenia pracownikowi oferty nawiązania stosunku pracy, skoro przewidziany tam obowiązek został nałożony wyłącznie na pracodawcę, a więc ma charakter jednostronny. Pracodawca wypełnia więc swój obowiązek ponownego zatrudnienia, jeśli oferuje byłemu pracownikowi nawiązanie stosunku pracy, nawet gdy ten z propozycji nie korzysta. Skoro przedmiotem oferty jest ponowne nawiązanie stosunku pracy a nie jego reaktywacja, to pracodawca realizując omawianą powinność nie ma obowiązku zaproponowania pracownikowi tych samych warunków zatrudnienia co poprzednio. Taki pogląd wyraził już Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 grudnia 1998 r., I PKN 444/98 (OSNP 2000 nr 2, poz. 45), stwierdzając, że obowiązek zatrudnienia w tej samej grupie zawodowej wynikający z art. 12 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy nie oznacza konieczności zatrudnienia pracownika na tym samym stanowisku, jakie zajmował poprzednio, ani w tym samym wymiarze czasu pracy. Obowiązek pracodawcy ponownego zatrudnienia pracownika ogranicza się więc jedynie do danej (tej samej) grupy zawodowej u danego pracodawcy, natomiast nowe warunki zatrudnienia mogą odbiegać od poprzednich nie tylko w zakresie stanowiska i wymiaru czasu pracy, lecz także wynagrodzenia za pracę, jednostki organizacyjnej, w której ma być praca świadczona i innych elementów składających się na treść umowy o pracę. Nie budzi wątpliwości, że muszą być przy tym respektowane zasady dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu i niedyskryminacji, w tym zasada wyrażona w art. 11² k.p.

Z powyższych względów zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 12 ustawy i art. 11² k.p., a także art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., okazał się w pełni uzasadniony.

W okolicznościach tej sprawy, nie można także odmówić waloru trafności zarzutowi skarżącego dotyczącemu naruszenia art. 12 ustawy przez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że zatrudnienie na wolnych stanowiskach pracy innych osób w żadnej sytuacji nie zwalnia pracodawcy z obowiązku ponownego zatrudnienia byłego pracownika, jeżeli zgłosi on zamiar powrotu do pracy w określonym przepisem terminie. Zaprezentowany w uzasadnieniu wyroku pogląd Sądu Okręgowego w tym przedmiocie został oparty na orzeczeniach Sądu Najwyższego, które wydane zostały na tle innej sytuacji faktycznej niż istniejąca w niniejszej sprawie. Sąd drugiej instancji nie zwrócił dostatecznej uwagi na okoliczność, która stanowi nową jakość w porównaniu ze stanem faktycznym spraw, na których rozstrzygnięciach bazował, a

polega na zawiadomieniu przez pozwaną byłych pracowników o dokonywanym naborze na nowe stanowiska pracy w terminie wyprzedzającym rekrutację, bo już w sierpniu 2003 r. Sąd Okręgowy, powołując się na tezę wyroku z dnia 16 lutego 2005 r., I PK 172/04 (OSNP 2005 nr 20, poz. 318), nie przywiązał wagi do uzasadnienia tego orzeczenia, w którym wyraźnie wskazano, iż art. 12 ustawy nie daje podstawy do stwierdzenia, że pracodawca przed zatrudnieniem osób spoza kręgu uprawnionych musi powiadomić byłych pracowników o zamiarze ponownego zatrudniania w ich grupie zawodowej. Jednakże nie powiadamiając o tym uprawnionych pracowników musi się liczyć z ryzykiem konieczności zwiększenia zatrudnienia w stopniu większym od planowanego. Sąd Najwyższy tym samym wyraził pogląd, co słusznie podkreślił skarżący, że takie ryzyko nie obciąża pracodawcy, który zawiadomił byłych pracowników o zamierzonym, czy dokonywanym naborze na wolne stanowiska pracy.

Uprawnienie pracownika uregulowane w omawianym przepisie ma charakter tzw. pierwszeństwa w zatrudnieniu. Jest to pierwszeństwo przysługujące tylko tym pracownikom, z którymi rozwiązano stosunki pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy i którzy zgłosili zamiar podjęcia zatrudnienia. Zgłoszenie powrotu do pracy stanowi przesłankę realizacji obowiązku pracodawcy złożenia oświadczenia woli o ponownym zatrudnieniu. Jeżeli zatem, pomimo wyprzedzającego zawiadomienia byłych pracowników o planowanej rekrutacji w ramach tej samej grupy zawodowej, chęci powrotu do pracy nie zgłosi do czasu zakończenia naboru wystarczająca liczba uprawnionych, to nie ma podstaw do stwierdzenia, że pracodawca miałby być pozbawiony możliwości zatrudnienia na tych stanowiskach innych osób, bądź by w razie zgłoszenia się uprawnionego już po zakończeniu rekrutacji, czy musiał zwiększać zatrudnienie ponad zaplanowane tylko dlatego, że były pracownik zachował termin roczny przewidziany przez art. 12 ustawy. W takiej sytuacji uznać bowiem należy, że były pracownik nie skorzystał z przysługującego mu prawa pierwszeństwa do zatrudnienia z własnej woli, skoro chęci powrotu do pracy nie zgłosił przed zakończeniem naboru pracowników na wolne stanowiska, pomimo że pracodawca zawiadomił go o swoich zamierzeniach i to w terminie wyprzedzającym taką rekrutację. Przy zaistnieniu tego rodzaju okoliczności aktualizuje się zatem pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu przytoczonego przez skarżącego wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 r., II PK 81/05 (dotychczas niepublikowany), że w przypadku zgłoszenia przez pracownika zamiaru powrotu do pracy w mo-

mencie, gdy pracodawca nie dysponuje już wolnymi miejscami pracy, obowiązek zatrudnienia pracownika powstaje dopiero wówczas, gdy ponownie zwolni się miejsce pracy w tej samej grupie zawodowej.

W niniejszej sprawie chęć powrotu do pracy niezwłocznie po zawiadomieniu przez pozwaną o planowanym naborze zewnętrznym zgłosiła jedynie powódka Grażyna K. Natomiast dwie pozostałe powódki wyraziły swą wolę w tym przedmiocie dopiero po upływie czterech miesięcy od uzyskania takiej informacji (w przedostatnim i ostatnim dniu przewidzianego przez art. 12 ustawy terminu rocznego) i po zakończeniu (według twierdzeń pozwanej) naboru na nowe stanowiska pracy. W świetle zaprezentowanych powyżej rozważań, okoliczność ta może mieć istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia o żądaniach powódek Danuty S. i Anny G. dotyczących nawiązania stosunku pracy z pozwaną, a zatem trafnie skarżący zarzuca, iż Sąd Okręgowy w sposób nieuprawniony nie przydał jej takiego waloru, pomijając tym samym konieczność rozpoznania zasadności roszczeń tych powódek również w tym aspekcie.

Z tych względów Sąd Najwyższy uznał skargę kasacyjną strony pozwanej za w pełni uzasadnioną, wobec czego z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====