



Sygn. akt II PK 254/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)
SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)
SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa R. K.
przeciwko Bankowi (...) Spółce Akcyjnej w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 grudnia 2016 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 21 kwietnia 2015 r., sygn. akt XXI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego
Sądowi Okręgowemu w W.**

UZASADNIENIE

Pozwem z 18 czerwca 2013 r. skierowanym przeciwko Bankowi (...) S.A. w W. powódka wniosła o zasądzenie kwoty 43 820 zł za okres od 1 kwietnia 2013 r. do 31 października 2013 r. tytułem odszkodowania za szkodę wyrządzoną powódce wskutek braku ponownego jej zatrudnienia. Pismem z 14 sierpnia 2013 r.

powódka zmodyfikowała swoje roszczenie, wnosząc o zasądzenie kwoty 32 669 zł. Na rozprawie 15 stycznia 2014 r. powódka ponownie modyfikowała swoje roszczenie i wniosła o zasądzenie kwoty 42 003 zł tytułem odszkodowania za okres od 1 kwietnia 2013 r. do 31 grudnia 2013 r.

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z 15 stycznia 2014 r. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 20 000 zł tytułem odszkodowania, w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego od 16 lutego 1995 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty w Centrum Kadr i Płac (CKP). Pismem z 14 czerwca 2012 r. pozwany poinformował powódkę, że jej umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu na mocy porozumienia stron z 31 lipca 2012 r. z przyczyn nie dotyczących pracownika. W dniu 27 czerwca 2012 r. powódka wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy o pracę. Zgodnie z § 19 Porozumienia w sprawie zasad stosowanych przy rozwiązywaniu z pracownikami Banku (...) stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w 2012 r. zawartego pomiędzy pracodawcą a zakładowymi związkami zawodowymi, Bank zatrudni ponownie pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, w razie ponownego zatrudnienia pracowników w tej samej grupie zawodowej, w której był zatrudniony pracownik - jeżeli zwolniony pracownik zgłosi do CKP zamiar podjęcia zatrudnienia w Banku w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy (ust. 1); Bank ponownie zatrudnia pracownika w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika (ust. 2). W dniu 4 stycznia 2013 r. pozwany zamieścił na stronie internetowej www.pracuj.pl ofertę pracy na stanowisko specjalisty ds. obsługi kadrowej. W dniu 7 stycznia 2013 r. powódka wysłała dokumenty aplikacyjne na stanowisko specjalisty ds. obsługi kadrowej. Po przeprowadzeniu procesu rekrutacyjnego powódka nie została zatrudniona. Zatrudnienie pierwszego pracownika na stanowisku specjalisty ds. obsługi kadrowej nastąpiło 1 kwietnia 2013 r. Zakresy obowiązków nowo zatrudnianych pracowników na stanowisko specjalisty ds. obsługi kadrowej były takie same, jak zakres obowiązków powódki w okresie jej zatrudnienia w pozwanej spółce. Sąd Rejonowy wskazał, że istotą sporu było ustalenie, czy stanowisko specjalisty ds. obsługi kadrowej jest stanowiskiem w tej samej grupie zawodowej, w

której pracowała powódka. W ocenie Sądu Rejonowego, bez wątplenia stanowisko powódki należało do tej samej grupy zawodowej, co stanowisko specjalisty ds. obsługi kadrowej. Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka miała pierwszeństwo zatrudnienia bez przeprowadzania postępowania rekrutacyjnego, na samej podstawie zgłoszenia wniosku o ponowne zatrudnienie w tej samej grupie zawodowej, w której zatrudniał ją uprzednio pozwany pracodawca. Sąd pierwszej instancji wskazał, że zgodnie z art. 361 § 1 i 2 k.c. pracodawca odpowiada jedynie za szkodę „rzeczywistą” oraz utracone korzyści. Utracone korzyści, których domagała się powódka muszą być jednak prawie pewne. W ocenie Sądu okres, za jaki powódka żądała odszkodowania, wykraczał poza okres, w jakim z pewnością by pracowała po jej ponownym zatrudnieniu. Sąd Rejonowy uznał, że odszkodowanie przysługuje powódce w przedmiotowej sprawie jedynie za czas, za jaki można mieć pewność, że pracowałyby w pozwanej spółce i przyjął, że gdyby pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę w dniu następnym po nawiązaniu z nią stosunku pracy, to powódka otrzymałaby wynagrodzenie za okres czterech miesięcy to jest od 1 kwietnia 2013 r., gdyż okres wypowiedzenia upłynąłby 31 lipca 2013 r. Ten właśnie okres w ocenie Sądu jest prawie pewnym okresem, za który powódka poniosła szkodę. Co do wysokości wynagrodzenia, które powódka utraciła, to Sąd za podstawę obliczeń matematycznych odszkodowania przysługującego powódce przyjął wynagrodzenie w wysokości 5 000 zł, czyli wynagrodzenie pracownika z wykształceniem średnim zatrudnionego w dniu 1 maja 2013 r. na stanowisku specjalisty ds. obsługi kadrowej, jako że jego sytuacja była najbardziej zbliżona do powódki. Jako datę, od kiedy przysługiwałoby powódce wynagrodzenie Sąd Rejonowy przyjął dzień 1 kwietnia 2013 r., to jest dzień zatrudnienia pierwszego pracownika na stanowisku specjalisty ds. obsługi kadrowej.

Wyrok Sądu Rejonowego powódka zaskarżyła w części, to jest w zakresie oddalenia powództwa. Zarzuciła naruszenie art. 361 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez przyjęcie, że powódce przysługuje odszkodowanie za szkodę wyrządzoną wskutek braku ponownego jej zatrudnienia wyłącznie za okres od 1 kwietnia 2013 r. do 31 lipca 2013 r., tj. za okres, w jakim można mieć pewność, że powódka pracowałyby w pozwanej spółce po ponownym jej zatrudnieniu, w sytuacji gdy

niewypełnienie przez pracodawcę obowiązku wynikającego z art. 9 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników uprawniało pracownika do uzyskania odszkodowania za cały czas pozostawania bez pracy od momentu, kiedy po stronie pracodawcy powstał obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika; a także naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez całkowicie swobodne przyjęcie, że po ponownym zatrudnieniu powódka pozostawałaby z pozwanym w stosunku pracy wyłącznie w okresie od 1 kwietnia 2013 r. do 31 lipca 2013 r.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 21 kwietnia 2015 r. oddalił apelację (pkt 1) i odstąpił od obciążenia powódki obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego pozwanego w instancji odwoławczej (pkt 2). Co do zasady zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, uznając je za niewadliwe. Uznał jednak konieczność uzupełnienia materiału dowodowego o dowód z zeznań świadka B. Ś. na okoliczność przyczyn niezatrudnienia powódki w związku z zatrudnieniem innej osoby nieposiadającej wyższego wykształcenia tak jak powódka. Sąd Okręgowy ustalił, że zmiany organizacyjne przeprowadzone w 2012 r. u pozwanego spowodowały zmniejszenie zatrudnienia w zespole obsługi kadrowej w związku z przekazaniem obsługi około 1000 pracowników do innych regionów detalicznych. W 2013 r. w związku z prowadzonym projektem centralizacji obsługi kadrowej w W. i powołaniem do tej obsługi dwóch nowych komórek kadrowych prowadzona była rekrutacja na stanowiska obsługi kadrowej w dwóch nowotworzonych zespołach. Do wymogów stawianych pracownikom należała wysoka umiejętność obsługi różnych systemów informatycznych, gdyż planowana norma na jednego specjalistę ds. kadr wynosiła 500 pracowników do obsługi, a prowadzenie tej obsługi miało odbywać się wyłącznie w systemie elektronicznym online, a nie jak przed zwolnieniem powódki w większym zakresie w trybie obsługi bezpośredniej w biurze. Przed zwolnieniem powódki norma ta wahała się pomiędzy 270 a 370 osób do obsługi przez jednego specjalistę. Pierwsza selekcja przesłanych CV odbywała się pod kątem doświadczenia kandydata, kwalifikacji, umiejętności pracy w systemach informatycznych oraz ilości obsługiwanych pracowników. Następnie kandydatów zapraszano na rozmowy z przedstawicielami CKP. Pytano ich, czy pracowali już w systemie SAB, bowiem pozwana spółka

zamierzała docelowo zastąpić system EZKL tym systemem. Powódka nie została zatrudniona z uwagi na brak kwalifikacji i umiejętności biegłego poruszania się po aplikacjach informatycznych typu excel, acces. Pozwany nie wymagał podczas procesu rekrutacyjnego zaświadczenia, jaką ilość pracowników kandydat obsługiwał dotychczas, opierając się na referencjach składanych przez kandydata i ich oświadczeniach, bowiem faktyczne umiejętności w krótkim czasie były do zweryfikowania. Analiza tak ustalonego stanu faktycznego w zakresie przyczyn niezatrudnienia powódki w związku z zatrudnieniem innej osoby nieposiadającej wyższego wykształcenia, doprowadziła Sąd Okręgowy do wniosków zbieżnych z tymi, które z oceny dowodów wysnuł Sąd pierwszej instancji i w konsekwencji do tożsamej oceny prawnej. Sąd Okręgowy uznał, że powództwo o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 471 k.c. w związku art. 300 k.p - co do zasady - było uzasadnione i zasługiwało na uwzględnienie w takim samym wymiarze, jaki ustalił Sąd pierwszej instancji. Sąd drugiej instancji jednocześnie wskazał, że rozszerzenie przez powódkę powództwa do kwoty 42 003 zł na rozprawie 15 stycznia 2014 r. było nieskuteczne. Zgodnie z art. 193 § 2¹ zd. 1 k.p.c., za wyjątkiem spraw o roszczenia alimentacyjne, zmiana powództwa może być dokonana jedynie w piśmie procesowym. W tej sprawie powódka była reprezentowana przez adwokata i modyfikując powództwo ustnie do protokołu na rozprawie 15 stycznia 2014 r., nie złożyła stosownego pisma procesowego w tym zakresie przed zakończeniem rozprawy przed Sądem pierwszej instancji, wobec czego w tej sytuacji zastosowanie znalazła ogólna zasada wyrażona w art. 193 § 2¹ k.p.c. Wobec czego powódka mogła skutecznie dochodzić tytułem odszkodowania jedynie kwoty 32 669 zł, zgodnie z pismem procesowym z 14 sierpnia 2013 r., w którym wniosła o zasądzenie tej kwoty od pozwanego na jej rzecz za okres od 1 kwietnia 2013 r. do 31 października 2013 r. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy słusznie uznał, że powódka nie wykazała wysokości szkody wyższej niż w równowartość wynagrodzenia za pracę za okres czterech miesięcy. Okoliczność, że do chwili obecnej pozostaje bez zatrudnienia, zdaniem Sądu, jest bez znaczenia dla ustalenia wysokości należnego jej odszkodowania i zasadniczo nie może przekładać się na jego wysokość, gdyż powódka nie uprawdopodobniła, że byłaby zatrudniona u pozwanego pracodawcy dłużej niż do końca lipca 2013 r. Okres

czterech miesięcy, za które przyznano odszkodowanie, stanowi, zdaniem Sądu drugiej instancji, okres, co do którego można mieć pewność, że powódka byłaby zatrudniona u pozwanego po ponownym przyjęciu do pracy. W ocenie Sądu brak jest w kontekście zeznań świadka B. Ś. uzasadnionych podstaw do twierdzenia, że powódka pozostawałaby w stosunku pracy z pozwanym przez okres dłuższy niż cztery miesiące. Adekwatny związek przyczynowy nie wyklucza bowiem możliwości przyjęcia, że już w pierwszym miesiącu po ponownym nawiązaniu z powódką stosunku pracy, pozwany miałby podstawy do wypowiedzenia jej umowy o pracę. W tym czasie mogłoby zaistnieć jakiegokolwiek zdarzenie z udziałem powódki, stanowiące uzasadnioną przyczynę do wypowiedzenia umowy o pracę. Wniosku Sądu pierwszej instancji co do możliwego hipotetycznie jedynie czteromiesięcznego okresu trwania zatrudnienia powódki nie podważa podniesiona przez nią argumentacja, że wynikająca z art. 38 k.p. zasada konsultacji ze związkami zawodowymi rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę znajduje swoje zastosowanie w fazie poprzedzającej złożenie oświadczenia woli o wypowiedzeniu i wydłuża proces złożenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy. W ocenie Sądu Okręgowego, normalny niezakłócony tok czynności pracodawcy zmierzających do wręczenia powódce wypowiedzenia pozwalałby na jego skuteczne dokonanie już w pierwszym miesiącu zatrudnienia powódki. Okres wypowiedzenia, tak jak wskazał Sąd pierwszej instancji, wówczas i tak upłynąłby 31 lipca 2013 r. Sąd zwrócił uwagę, że zeznania świadka B. Ś. dowodzą, że w razie ewentualnego ponownego zatrudnienia powódki przez pozwanego, nie wykonywałaby ona dokładnie takiego samego zakresu czynności i za pomocą tych samych programów, jakie wykonywała uprzednio zatem jej dotychczasowe doświadczenie zawodowe u pozwanego nie gwarantowało pozytywnej oceny jej pracy, zadowolenia pracodawcy z jej pracy i stabilności zatrudnienia. Jak wynika z zeznań tego świadka warunki wykonywania pracy przez powódkę w 2013 r. uległyby diametralnej zmianie, w których z prawdopodobieństwem graniczącym z pewnością powódce trudno byłoby osiągać wyniki zadowalające pracodawcę skoro dotychczas nie pracowała w systemie SAB i nie obsługiwała stale ponad 500 pracowników w systemie online. Z kolei okoliczność, że powódka w poprzednio funkcjonującej strukturze organizacyjnej nie

była oceniana negatywnie nie dowodzi, że zasługiwała na analogiczną ocenę, gdyby hipotetycznie doszło do świadczenia przez nią pracy w zmienionych warunkach po dokonanej reorganizacji. Przyczyną niezatrudnienia powódki na stanowisku ds. obsługi kadrowej był przede wszystkim brak doświadczenia powódki w obsłudze przynajmniej 500 pracowników i to wyłącznie w systemie online, a także brak umiejętności biegłego posługiwania się systemami informatycznymi, takimi jak: SAB, *excel* czy *axces*. Brak tych umiejętności, jak dowodzą zeznania tego świadka, dyskwalifikował powódkę w kontynuacji zatrudnienia nawet, gdyby umożliwiono jej pracę od 1 kwietnia 2013 r., a co mogło stanowić dostateczną przyczynę rozwiązania z powódką umowy. W toku uzupełniającego postępowania dowodowego przed Sądem drugiej instancji, powódka nie wykazała prawdopodobieństwa graniczącego z pewnością, że pozwany nie miałby podstaw do rozwiązania z nią stosunku pracy. Nie wykazała, że pracodawca wprowadził system SAB, na którym dotychczas nie pracowała, dopiero po czterech miesiącach licząc od kwietnia 2013 r., co pozwoliłoby jej hipotetycznie na wykonywanie pracy bez posługiwania się tym systemem oraz, że przypisano by jej do obsługi dotychczasową ilość pracowników nieprzekraczającą 500 osób, a tym samym, że brak byłoby po stronie pracodawcy możliwości zgłaszania zastrzeżeń do jej pracy co do braku biegłej umiejętności obsługi pracowników w systemie SAB, online i biegłej pracy w innych systemach.

Wyrok Sądu Okręgowego powódka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, zaskarżyła w części, to jest w zakresie oddalenia apelacji. Zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

(-) art. 9 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z 9 § 1 k.p. w zw. z § 19 Porozumienia w sprawie zasad stosowanych przy rozwiązywaniu z pracownikami Banku (...) stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w 2012 roku poprzez błędną ich wykładnię i przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że zatrudnienie powódki na stanowisku specjalisty ds. obsługi kadrowej było uzależnione od udziału powódki w procesie rekrutacyjnym oraz oceny jej kwalifikacji i umiejętności, w sytuacji gdy, powódka miała pierwszeństwo zatrudnienia bez konieczności przeprowadzania

postępowania rekrutacyjnego, na samej tylko podstawie zgłoszenia wniosku o ponowne zatrudnienie w tej samej grupie zawodowej, do której zatrudniał pracodawca, a prawidłowa wykładnia wskazanych przepisów powinna prowadzić do wniosku, iż roszczenie pracownika o ponowne zatrudnienie nie może być uzależnione od oceny jego kwalifikacji i przydatności na danym stanowisku pracy;

(-) art. 9 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z art. 471 w zw. z art. 361 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich błędną wykładnię skutkującą przyjęciem przez Sąd Okręgowy, za twierdzeniami Sądu pierwszej instancji, że powódce przysługuje odszkodowanie za szkodę wyrządzoną wskutek braku ponownego jej zatrudnienia wyłącznie za okres od 1 kwietnia 2013 r. do 31 lipca 2013 r. tj. za okres, w jakim można mieć pewność, że powódka pracowałaby u pozwanego po ponownym jej zatrudnieniu, w sytuacji gdy, zgodnie z orzecznictwem sądowym niewypełnienie przez pracodawcę obowiązku wynikającego z art. 9 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników uprawnia pracownika do uzyskania odszkodowania za czas pozostawania bez pracy od momentu, kiedy po stronie pracodawcy powstał obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika.

Zarzucono również naruszenie przepisów postępowania, które mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jest:

(-) art. 322 k.p.c. w zw. z art. 316 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy powódka przedstawiła dowody na to, że pozwany swoim bezprawnym działaniem naraził powódkę na szkodę, co nie upoważniało Sądu Okręgowego do oddalenia powództwa ponad kwotę czteromiesięcznego wynagrodzenia, a do wyrokowania na podstawie art. 322 k.p.c. o wysokości należnego powódce odszkodowania, co skutkowało uznaniem, że powódka nie wykazała wysokości szkody wyższej niż równowartość wynagrodzenia za pracę za okres czterech miesięcy;

(-) art. 382 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez zaniechanie przez Sąd Okręgowy wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, a w szczególności twierdzeń apelacji, z

których wynikało, że wyłącznie normalny niezakłócony tok czynności zmierzających do wręczenia wypowiedzenia pozwalały na jego skuteczne dokonanie już w pierwszym miesiącu zatrudnienia powódki, bowiem dokonanie powódce wypowiedzenia umowy o pracę w miesiącu kwietniu 2013 r. nie byłoby możliwe podczas usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy, podobnie jak podjęcie konsultacji związkowych po 26 kwietnia 2013 r. wykluczało, a przynajmniej czyniło wysoce nieprawdopodobnym, aby złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę było możliwe jeszcze w miesiącu kwietniu 2013 r., co skutkowało uznaniem, że po ponownym nawiązaniu z powódką pracy, pracodawca miałby podstawy do wypowiedzenia jej umowy o pracę już w pierwszym miesiącu zatrudnienia;

(-) art. 382 k.p.c. poprzez zaniechanie uzupełnienia przez Sąd Okręgowy z urzędu postępowania dowodowego wykorzystując zeznania świadka B. Ś. celem ustalenia, kiedy u pozwanej nastąpiło wdrożenie systemu SAP, w sytuacji gdy powyższa okoliczność miała podstawowe znaczenie dla ustalenia czy pozwana miałaby możliwość zgłaszania zastrzeżeń do pracy powódki co do braku biegłej umiejętności obsługi pracowników w systemie SAP, a tym samym rozstrzygnięcia czy istniały podstawy do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania w wyższej kwocie niż czteromiesięczne wynagrodzenie, co skutkowało zupełnie dowolnym przyjęciem, że powódka nie wykazała wysokości szkody wyższej niż równowartość wynagrodzenia za pracę za okres czterech miesięcy;

(-) art. 227 k.p.c. w zw. z art. 232 w zw. z art. 382 k.p.c. w zw. z art. art. 391 § 1 k.p.c. poprzez bezzasadne oddalenie wniosku o przesłuchanie powódki celem ustosunkowania się do okoliczności podniesionych przez świadka B. Ś. na rozprawie 21 kwietnia 2015 r., co skutkowało brakiem możliwości odniesienia się przez powódkę do zeznań tego świadka w części dotyczącej wdrożenia u pozwanej systemu SAP oraz ilości obsługiwanych w trakcie zatrudnienia pracowników, a tym samym pozbawieniem powódki możliwości obrony swych praw powodującym nieważność postępowania (art. 379 pkt 5 k.p.c.);

(-) art. 233 §1 k.p.c. w zw. z art. 391 §1 k.p.c. poprzez całkowicie dowolne przyjęcie, iż brak w kontekście zeznań świadka B. Ś. uzasadnionych podstaw do twierdzenia, że powódka pozostawałaby w stosunku pracy z pozwanym przez

okres dłuższy niż cztery miesiące po ponownym jej zatrudnieniu, w sytuacji gdy zeznania świadka B. Ś. pozostawały w oczywistej sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, co nakazywało traktować zeznania tego świadka z daleko posuniętą ostrożnością.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku, zniesienie postępowania poczynając od rozprawy apelacyjnej z 21 kwietnia 2015 r. i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w części, tj. w zakresie oddalenia apelacji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

Pozwany, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się mieć uzasadnione podstawy.

Wstępnie należy stwierdzić, że poza zakresem sporu pozostaje problem rozszerzenia powództwa do kwoty 42 003 zł na rozprawie w dniu 15 stycznia 2014 r. Sąd Okręgowy uznał to za niedopuszczalne z uwagi na przepisy art. 193 § 2¹ k.p.c. w związku z art. 466 k.p.c. Natomiast wartość przedmiotu zaskarżenia została określona na kwotę 12 669 zł, co oznacza, że skarżący przyjmuje wartość przedmiotu sporu w wysokości wcześniej zgłoszonej, tj. 32 669 zł.

Roszczenie skarżącej jest oparte na naruszeniu art. 9 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, (Dz. U. 2015, poz. 192 ze zm. – dalej ustawa) oraz § 19 porozumienia wzorowanego na przepisie ustawy.

W sprawie nie było sporne, co wynika także z odpowiedzi pozwanego na skargę kasacyjną, że roszczenie powódki o odszkodowanie było co do zasady uzasadnione. Roszczenie to jest uzasadnione z powodu niewykonania przez pracodawcę obowiązku ponownego zatrudnienia powódki, wynikającego z art. 9 ustawy. W takiej sytuacji pracownik może domagać się zamiast nawiązania stosunku pracy zapłaty odszkodowania na ogólnych zasadach odpowiedzialności

kontraktowej, czyli na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. (zob. wyrok Sądu najwyższego z dnia 12 lipca 2011 r., II PK 19/11, OSNP 2012 nr 19-20, poz. 231). Jest to możliwe w przypadku niezatrudnienia pracownika w wyniku przeprowadzonego postępowania rekrutacyjnego z powodu niespełniania dodatkowych wymogów, jak np. wykształcenia. Już na gruncie przepisów poprzedniej ustawy o zwolnieniach grupowych Sąd Najwyższy jednoznacznie przyjmował, że pracodawca nie może odmówić ponownego nawiązania stosunku pracy z uwagi na dokonanie negatywnej oceny jego kwalifikacji i przydatności do pracy, ani też ze względu na zatrudnienie na tym stanowisku innego pracownika (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 1994 r., I PZP 2/94, OSNP 1994, nr 1, poz. 5). Pogląd ten jest w pełni aktualny także w obecnym stanie prawnym, jak i zgodny z zaleceniem nr 166 do Konwencji 158 MOP. Uprawnienia pracownika do ponownego zatrudnienia powstają również w razie zamiaru zatrudnienia nowego pracownika w tej samej grupie zawodowej, wykonującej zespół rodzajowo wewnętrznie spójnych czynności zawodowych, a nie tylko na konkretnym stanowisku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 445/97, OSNP 1998, nr 22, poz. 648). Odmiennie kształtowałyby się sytuacja w zakresie roszczeń powódki, gdyby pracodawca zatrudniał pracowników na innym stanowisku, które nie należałoby do tej samej grupy zawodowej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 r., I PKN 594/01, OSNP 2004 nr 8, poz. 140).

Mając powyższe na uwadze należy stwierdzić, że w tej sytuacji zasadniczym problemem staje się ustalenie rozmiaru szkody. Nie ulega wątpliwości, jak przyjęły także Sądy obu instancji, że rozmiar ten ustala się z uwzględnieniem zasady normalnego związku przyczynowego, o którym stanowi art. 361 § 1 k.c. (w związku z art. 300 k.p.).

W zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy przyjął, że wysokość odszkodowania należnego powódce powinna zostać ograniczona do wysokości 4 miesięcznego wynagrodzenia. Wniosek ten wynika z tego, że pracodawca mógłby („hipotetycznie”) wypowiedzieć powódce umowę o pracę. Zdaniem Sądu Najwyższego kryterium to jest w okolicznościach sprawy niedopuszczalne. Opiera się ono bowiem jedynie na twierdzeniu strony przeciwnej i jest w rzeczywistości niesprawdzalne. W tej sytuacji nie było konieczne odnoszenie się do zarzutów skargi kasacyjnej związanych z

problemem ewentualnego dokonania wypowiedzenia przez pozwanego pracodawcę. Można jedynie stwierdzić, że ograniczenie wysokości odszkodowania poprzez odniesienie się do okresu zatrudnienia byłoby możliwe jedynie w przypadku możliwości jego dokładnego i pewnego określenia (np. w razie likwidacji zakładu pracy). Natomiast określenie tego okresu, a w konsekwencji wysokości odszkodowania, jedynie hipotetycznie nie jest uzasadnione. W każdym razie przy określaniu adekwatnego związku przyczynowego należy brać pod uwagę zdarzenia, które realnie wystąpiły, a nie takie które mogłyby wystąpić (por. uzasadnienie uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2008 r., II PZP 10/08, OSNP 2009 nr 9-10, poz. 112). Nie oznacza to oczywiście, że w każdym przypadku naruszenia art. 9 ustawy odszkodowanie będzie przysługiwało za cały okres pozostawania bez pracy (zob. uzasadnienie cytowanego wyroku II PK 19/11). Można też jedynie zauważyć, że ponowne zatrudnienie pracownika w tej samej grupie zawodowej, a następnie dokonanie następnego dnia wypowiedzenia mogłoby naruszać art. 8 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2014 r., I PK 125/14, OSNP 2016 nr 7, poz. 82).

Z uwagi na powyższe należało uznać, że zasadny okazał się zarzut naruszenia art. 9 ustawy w związku z art. 471 k.c. w związku z art. 361 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Bezprzedmiotowe w tej sytuacji stały się zarzuty naruszenia prawa procesowego. Niezasadny natomiast był podniesiony zarzut nieważności postępowania. Pozbawienie strony możliwości obrony swoich praw nie dotyczy sytuacji, w której sąd pomija środki dowodowe zgłaszane przez stronę, uznając, że materiał dowodowy zebrany jest wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy. Tak więc ocena w tym zakresie odnosi się do stosowania przepisów o postępowaniu dowodowym i nie składa się na przesłankę nieważności postępowania z art. 379 pkt 5 k.p.c. Nieuwzględnienie przez sąd wniosków dowodowych strony nie stanowi więc pozbawienia możliwości obrony praw w rozumieniu art. 379 pkt 5 k.p.c. W przepisie tym chodzi jedynie o takie sytuacje, w których na skutek wadliwości procesowych sądu lub strony przeciwnej, strona nie mogła brać i faktycznie nie brała udziału w całym postępowaniu lub jego istotnej części, nie zaś o nawet bezpodstawne nieuwzględnienie wniosków dowodowych strony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2014 r., II PK 256/12, LEX nr 1448393).

Z powyższych względów, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., orzeczono jak w sentencji wyroku.

r.g.