

Wyrok z dnia 12 lipca 2011 r.

II PK 19/11

Podstawę roszczenia o odszkodowanie za naruszenie przez pracodawcę obowiązku poinformowania o ponownym zatrudnianiu zwolnionych pracowników i zaoferowania im zatrudnienia stanowią ogólne zasady odpowiedzialności kontraktowej (art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a rozmiar szkody ustala się z uwzględnieniem normalnego związku przyczynowego (art. 361 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 12 lipca 2011 r. sprawy z powództwa Urszuli R. przeciwko [...] Bankowi Ś. SA w K. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Opolu z dnia 27 maja 2010 r. [...]

u c h y ł zaskarżony wyrok w części dotyczącej zmiany wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Strzelcach Opolskich z dnia 27 listopada 2009 r. [...] w punktach I. i III. poprzez oddalenie powództwa i w tej części przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Strzelcach Opolskich wyrokiem z 27 listopada 2009 r. [...] zasądził od pozwanego [...] Banku Ś. SA w K. na rzecz powódki Urszuli R. kwotę 74.400 zł wraz z odsetkami ustawowymi od 10 października 2008 r. i nadał wyrokowi co do kwoty 3.100 zł rygor natychmiastowej wykonalności, w pozostałej części oddalając powództwo o odszkodowanie.

Sąd Rejonowy ustalił, że 14 listopada 2005 r. zakładowe organizacje związkowe działające w [...] Banku Ś. SA w K. zawarły porozumienie z pracodawcą doty-

czące zasad rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Zgodnie z § 8 tego porozumienia, pracownikom zwolnionym z jednostek reorganizowanych, za wyjątkiem pracowników, którzy nabyli prawo do wcześniejszej emerytury, pracodawca zapewnił, w okresie dwóch lat od daty rozwiązania umów o pracę, pierwszeństwo w przyjęciu do pracy w przypadku zatrudniania pracowników w innych jednostkach organizacyjnych. Przy ewentualnym zatrudnieniu pracodawca miał brać pod uwagę kwalifikacje zawodowe pracowników.

Powódka zajmowała stanowisko kierownika Zespołu Obsługi Klienta Indywidualnego w Oddziale[...] Banku Ś. SA w K. Powódka nie wyraziła zgody na nowe warunki pracy i płacy po dokonanych przez stronę pozwaną wypowiedzeniu zmieniającym, co doprowadziło do ustania stosunku pracy łączącego strony z dniem 30 września 2006 r. Przyczyną dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego była likwidacja stanowiska pracy powódki. Do 31 grudnia 2008 r. powódka była bezrobotna, przez pierwsze pół roku pobierała zasiłek dla bezrobotnych. Po ustaniu stosunku pracy przez okres dwóch lat strona pozwana nie zaproponowała powódce ponownego zatrudnienia. W tym okresie - od 1 października 2006 r. do 30 września 2008 r. - strona pozwana zatrudniała pracowników w swoich placówkach w K.-K., O., N., Kl., B., Kr., S.O., G., D., F., Na., Ot., P., Ol.

W dniu 10 kwietnia 2007 r. powódka Urszula R. zawarła z pozwanym [...] Bankiem Ś. SA przed Sądem Rejonowym w Strzelcach Opolskich, w sprawie [...] ugodę sądową, w której strona pozwana przyznała, że powódka została zwolniona w ramach zwolnień grupowych i zachowała prawo do świadczeń określonych w porozumieniu z 14 listopada 2005 r. dotyczącym rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, które obowiązywało w [...] Banku Ś. SA w K. - wobec tego pracodawca zobowiązał się do wypłaty powódce dodatkowej odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę w wysokości pięciomiesięcznego wynagrodzenia, w kwocie 17.000 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi od 1 października 2006 r. do dnia zapłaty. Ponadto w ugodzie zostało stwierdzone, że powódka zachowała prawo do świadczeń określonych w porozumieniu z 14 listopada 2005 r. Ugoda zawarta przed sądem wyczerpywała roszczenia powódki objęte pozwem w sprawie [...].

Sąd Rejonowy stwierdził, że istota sporu dotyczyła ustalenia, czy strona pozwana była zobowiązana do składania powódce ofert zatrudnienia przez okres dwóch lat po ustaniu stosunku pracy. Sąd zwrócił uwagę, że w ugodzie zawartej w

sprawie [...] strony jednoznacznie i zgodnie uznały, że powódka zachowała prawo do świadczeń określonych w porozumieniu z 14 listopada 2005 r. Według postanowień tego porozumienia, strona pozwana miała w okresie dwóch lat od rozwiązania umowy o pracę składać zwolnionym pracownikom oferty zatrudnienia w przypadku zatrudniania pracowników w swoich jednostkach organizacyjnych. Pozwany pracodawca w spornym okresie zatrudniał pracowników, dotyczyło to stanowisk pracy w różnych jednostkach organizacyjnych. W okresie od 1 października 2006 r. do 30 września 2008 r. tylko na terenie województwa o. strona pozwana zatrudniła 97 osób na różnych stanowiskach. Powódka deklarowała, że byłaby skłonna przyjąć pracę na tych stanowiskach. Sąd Rejonowy stwierdził, że powódka ma odpowiednie wykształcenie oraz wieloletnie doświadczenie zawodowe w bankowości, zatem mogła podjąć ponownie zatrudnienie, gdyby pozwana je zaoferowała. Jako przyczynę złożenia powódce wypowiedzenia zmieniającego pracodawcę wskazał likwidację jej stanowiska pracy, co - w ocenie Sądu pierwszej instancji - odpowiadało postanowieniom porozumienia, które obejmowało pracowników zatrudnionych w reorganizowanych jednostkach. Powódka wyliczyła wartość swojego roszczenia odszkodowawczego jako iloczyn 24 miesięcy oraz wynagrodzenia w kwocie 3.100 zł, jakie otrzymywała przez zwolnieniem. W ocenie Sądu Rejonowego, tak skonstruowane roszczenie podlegało uwzględnieniu. Strona pozwana w spornym okresie zatrudniała pracowników w swoich jednostkach organizacyjnych. Nie zaoferowała jednak nawiązania stosunku pracy powódce, choć obligowało ją do tego zawarte ze związkami zawodowymi porozumienie, które należało uznać za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., rodzące odpowiednie roszczenia. Powódka mogła, zdaniem Sądu pierwszej instancji, wywodzić z tego porozumienia korzystne dla siebie skutki prawne.

Pozostałe zgłoszone przez powódkę żądania podlegały oddaleniu. Dotyczyło to między innymi uznania wypowiedzenia warunków pracy i płacy z 29 maja 2006 r. za bezpodstawne i w konsekwencji przywrócenia do pracy, a gdyby było to niemożliwe - zasądzenia odszkodowania. Odwołanie od wypowiedzenia warunków pracy i płacy powódka wniosła już uprzednio do Sądu Rejonowego w Strzelcach Opolskich. W sprawie tej doszło do zawarcia ugody. Uwzględniając zarzut powagi rzeczy ugodzonej, zgłoszony przez stronę pozwaną, Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo w tej części. Odnosząc się do żądania związanego z dodatkowym ubezpieczeniem na wypadek leczenia w warunkach szpitalnych, Sąd Rejonowy uznał, że nie wystąpił tu

adekwatny związek przyczynowy pomiędzy zaniechaniem pozwanej a ewentualną szkodą po stronie powódki.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła strona pozwana, zarzucając: 1) naruszenie przepisów prawa procesowego, przede wszystkim art. 321 § 1 k.p.c., poprzez jego niezastosowanie, 2) sprzeczność pomiędzy ustalonym w sprawie stanem faktycznym a zebrany materiał dowodowy, przez przyjęcie, że: porozumienie z 14 listopada 2005 r. dotyczyło powódki w pełnym zakresie, likwidacja stanowiska pracy powódki była spowodowana reorganizacją placówki, powódka wykazała wysokość odszkodowania, pozwany miał obowiązek zawiadomić powódkę o możliwości zatrudnienia; pominięcie dowodu z akt osobowych powódki w zakresie decyzji pracodawcy o wypłacie powódce dodatkowej odprawy; 3) naruszenie prawa materialnego: 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.), przez jego niewłaściwe zastosowanie; art. 6 k.c. przez przyjęcie, że pozwany miał obowiązek oferować dowody co do wysokości odszkodowania. Strona pozwana wniosła w apelacji o zmianę zaskarżanego wyroku przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie zwrotu kosztów postępowania za pierwszą instancję, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w części uwzględniającej powództwo i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu wyrokiem z 27 maja 2010 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok w punktach I. i III. w ten sposób, że oddalił powództwo, a w pozostałej części odrzucił apelację, odstępując od obciążania powódki kosztami postępowania apelacyjnego. Odrzucenie dotyczyło tej części apelacji, w której strona pozwana domagała się zasądzenia kosztów postępowania za pierwszą instancję, ponieważ zaskarżony wyrok nie zawierał żadnego rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu. Wniesienie apelacji należało uznać za niedopuszczalne, ponieważ nie można zaskarżyć orzeczenia nieistniejącego. W pozostałej, zasadniczej części apelacja strony pozwanej została uwzględniona.

W toku procesu powódka wielokrotnie precyzowała swoje roszczenie o odszkodowanie, wskazując przy tym różne podstawy jego dochodzenia, pomimo niezmiennego wysokości żądania - kwoty 74.400 zł jako równowartości utraconych dwuletnich zarobków (24 miesiące po 3.100 zł miesięcznie). Powyższa kwota miała stanowić odszkodowanie zarówno za zwolnienie jej z pracy przez pozwanego praco-

dawcę, jak i z tytułu braku propozycji ponownego zatrudnienia, do której złożenia pozwany był zobowiązany na mocy zawartej przez strony ugody sądowej. Sąd pierwszej instancji uznał za niedopuszczalne domaganie się przez powódkę odszkodowania za samo rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego z uwagi na okoliczność, że takie roszczenie było już przedmiotem postępowania sądowego, które zakończyło się zawarciem przez strony ugody sądowej i umorzeniem postępowania przez sąd. Sąd pierwszej instancji uwzględnił natomiast roszczenie o odszkodowanie za niewywiązanie się przez pozwanego z obowiązku informowania powódki o wolnych miejscach pracy, co w konsekwencji uniemożliwiło jej podjęcie ponownego zatrudnienia u pozwanego.

Zdaniem Sądu Okręgowego, na podstawie ugody sądowej zawartej pomiędzy stronami 10 kwietnia 2007 r. powódka nabyła - jako pracownik zwolniony w ramach zwolnień grupowych - uprawnienia określone w porozumieniu z 14 listopada 2005 r. dotyczącym rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników [...] Banku Ś. SA w K., w tym przewidziane w § 8 porozumienia prawo do pierwszeństwa w zatrudnieniu u pozwanego w okresie dwóch lat od daty rozwiązania umowy o pracę, a także prawo do uzyskiwania od pracodawcy informacji o możliwości podjęcia zatrudnienia. Na pozwanym, co najmniej od dnia zawarcia ugody sądowej, ciążył obowiązek informowania powódki o istniejących możliwościach zatrudnienia na stanowiskach zgodnych z posiadanymi przez nią kwalifikacjami. Za takie stanowiska należało uznać nie tylko stanowiska kierownicze, jakie ostatnio zajmowała powódka, ale również stanowiska wymagające niższych kwalifikacji (np. kasjerów, pracowników obsługi klienta), na których również mogła zostać zatrudniona. Sąd Okręgowy nie zgodził się z prezentowanym przez pozwanego poglądem, że skoro nie dysponował wolnymi stanowiskami, takimi samymi jakie ostatnio zajmowała powódka, to tym samym nie musiał informować jej o wolnych etatach, które wymagały niższych kwalifikacji. W ocenie Sądu drugiej instancji obowiązek informowania o możliwości podjęcia pracy nie był w jakikolwiek sposób uzależniony od posiadanych przez pracownika kwalifikacji, a okoliczność ta nabierała znaczenia dopiero po wszczęciu postępowania rekrutacyjnego.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd Rejonowy nie dopuścił się naruszenia prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 9 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Przepis ten nie miał zastosowania i

nie został zastosowany przez Sąd pierwszej instancji. Kwestia umożliwienia zwalnianym pracownikom ponownego zatrudnienia w [...] Banku Ś. SA została autonomicznie uregulowana w § 8 porozumienia z 14 listopada 2005 r. dotyczącego rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników [...] Banku Ś. SA w K., przy czym porozumienie było w tej kwestii korzystniejsze od uregulowania zawartego w art. 9 ustawy, albowiem nakładało na pracodawcę obowiązek informowania pracowników o możliwości zatrudnienia przez okres dwóch lat. Porozumienie stanowiło źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., a w konsekwencji stanowić mogło samodzielną podstawę rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

Uregulowanie zawarte w § 8 porozumienia z 14 listopada 2005 r. kształtowało po stronie pozwanego pracodawcy obowiązek informowania zwolnionych w ramach zwolnień grupowych pracowników o możliwości ponownego podjęcia zatrudnienia. Skoro powódka, na podstawie zawartej ugody sądowej, objęta została postanowieniami powołanego porozumienia, to konsekwentnie obowiązek wynikający z § 8 ciążył na pracodawcy także w stosunku do niej. Rozważyć należało, jakiego typu roszczenia mogły przysługiwać powódce w sytuacji, gdy pracodawca zaniechał dopełnienia obowiązku ciążącego na nim według § 8 porozumienia.

Sąd Okręgowy nie zgodził się ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji, który uznał, że § 8 porozumienia pozwalał na przyjęcie, że skoro powódka posiadała stosowne kwalifikacje, to tym samym już sam fakt poinformowania jej o możliwości zatrudnienia przez byłego pracodawcę był równoznaczny z możliwością podjęcia przez nią pracy, a zatem brak poinformowania wiązał się z konkretną szkodą w postaci utraty wynagrodzenia w wysokości co najmniej takiej, jaką otrzymywała w ostatnim okresie zatrudnienia u strony pozwanej, czyli w kwocie 3.100 zł miesięcznie. W konsekwencji Sąd Rejonowy przyjął, że powódka wykazała, że uzasadnione było zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości 24-miesięcznego wynagrodzenia (74.400 zł).

Sąd drugiej instancji stwierdził, że porozumienie z 14 listopada 2005 r., w zakresie obowiązku pracodawcy wynikającego z § 8, niewątpliwie miało na celu nie tylko zapewnienie pracownikom nim objętym pierwszeństwa przy ponownym zatrudnieniu pracowników przez pozwanego, ale także ułatwienie pracownikowi starań o ponowne zatrudnienie. Nie można jednak przyjąć, że nałożenie na pracodawcę takiego obowiązku było równoznaczne z gwarancją zatrudnienia. Wolne stanowisko musiało bowiem odpowiadać kwalifikacjom pracownika, przy czym kwalifikacje te

mogły podlegać ocenie w procesie rekrutacji w porównaniu do kwalifikacji i przydatności innych kandydatów na to samo stanowisko. Niedopełnienie obowiązku pracodawcy w zakresie informowania pracownika pozbawiało tego pracownika tylko potencjalnej możliwości podjęcia zatrudnienia. Trudno oceniać, czy pracownik ten zostałby zatrudniony, gdyby o danej ofercie pracy wiedział, gdyż brak stosownej informacji uniemożliwiał mu podjęcie jakichkolwiek starań o ponowne zatrudnienie.

Zdaniem Sądu Okręgowego, zakres odpowiedzialności pracodawcy i odpowiedzialności uprawnień pracownika wynikających z niedopełnienia rozważanego obowiązku pracodawcy (wynikającego z postanowień gwarantujących ponowne zatrudnienie, przewidzianych w § 8 porozumienia) nie powinien być szerszy niż w wypadku niezawarcia umowy przyrzeczonej w umowie przedwstępnej, w wyniku której dochodzi do znacznie mocniejszego zagwarantowania stronom zawarcia umowy, w tym również przyrzeczonej umowy o pracę. Z tych przyczyn Sąd drugiej instancji uznał, że należy do roszczenia powódki zastosować analogiczne rozwiązania, jakie przewidują przepisy Kodeksu cywilnego w odniesieniu do umowy przyrzeczonej, w szczególności art. 390 k.c., dotyczący umów przedwstępnych i odpowiedzialności dłużnika w razie braku realizacji przez niego postanowień takiej umowy. Zapewnienie o pierwszeństwie zatrudnienia (ograniczone czasowo) można traktować jako zawarcie *quasi*-umowy przedwstępnej ze zwalnianymi pracownikami, której bezpośrednim celem było zapewnienie im możliwości ponownego zatrudnienia - a więc jako zobowiązanie do zawarcia umowy o pracę (umowy przyrzeczonej) uwarunkowane przede wszystkim możliwościami kadrowymi pracodawcy. Zgodnie z art. 390 § 1 k.c., jeżeli strona zobowiązana do zawarcia umowy przyrzeczonej uchyla się od jej zawarcia, druga strona może żądać naprawienia szkody, którą poniosła przez to, że liczyła na zawarcie umowy przyrzeczonej. Odszkodowanie nie obejmuje uszczerbków poniesionych wskutek działań, które oznaczałyby wykonanie umowy przyrzeczonej, ani korzyści nieosiągniętych wobec jej niewykonania.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że powódka, licząc na ponowne zawarcie z byłym pracodawcą umowy o pracę, wobec niewypełnienia przez niego ciążącego na nim obowiązku poinformowania jej o możliwości zatrudnienia, mogła - co do zasady - domagać się odszkodowania, jednak tylko w granicach ujemnego interesu umownego, a więc w wysokości odpowiadającej szkodzie, jaką poniosła licząc na ponowne zawarcie umowy o pracę. Powódka nie przedstawiła jednak jakichkolwiek dowodów pozwalających ustalić, czy i ewentualnie w jakiej wysokości szkodę poniosła licząc na

ponowne zatrudnienie jej przez pozwanego. Jako takiej szkody nie można traktować hipotetycznego wynagrodzenia, jakie mogłaby otrzymywać po zawarciu umowy o pracę, a które odpowiadać miałoby poprzednio otrzymywanemu przez nią wynagrodzeniu w [...] Banku Ś. SA. Niezależnie od tego, że nieosiągnięcie hipotetycznego wynagrodzenia nie mieści się w ramach ujemnego interesu umownego, nie można też z całą pewnością przyjąć, że istotnie w wypadku ponownego zatrudnienia w pozwanej Spółce zajmowałaby stanowisko z uposażeniem nie niższym od poprzednio otrzymywanego i to co najmniej przez dwa lata. Skoro powódka nie wykazała, na czym polegała szkoda poniesiona przez nią w wyniku niezawarcia ze stroną pozwaną umowy przyrzeczonej - w ramach ujemnego interesu umownego - a tym bardziej nie wykazała jej wysokości, to roszczenie w tym zakresie nie mogło być uwzględnione. Roszczenie o odszkodowanie za wypowiedzenie umowy o pracę było już uprzednio przedmiotem postępowania sądowego, w którym strony zawarły ugodę przed sądem. Niezależnie od tego, w dacie wytoczenia powództwa w rozpoznawanej sprawie niewątpliwie dawno upłynął ustawowy termin do wniesienia przez powódkę odwołania od wypowiedzenia.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu powódki jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w części dotyczącej zmiany wyroku Sądu pierwszej instancji w punktach I. i III. poprzez oddalenie powództwa.

Skarga kasacyjna została oparta na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: art. 390 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, gdy brak było podstaw do jego zastosowania; art. 471 k.c. w związku z art. 361 § 1 i 2 k.c., poprzez ich niezastosowanie, czego skutkiem było nieuzasadnione ograniczenie odpowiedzialności odszkodowawczej strony pozwanej z tytułu niewykonania ciążącego na niej zobowiązania wynikającego z ugody sądowej; 2) naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie oceny zebranych w sprawie dowodów w sposób dowolny, z przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów i w konsekwencji przyjęcie, że wolą stron było poddanie skutków niewykonania porozumienia i ugody sądowej reżimowi odpowiedzialności przewidzianej dla umowy przedwstępnej; art. 382 k.p.c., poprzez niedokonanie przez Sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych odnośnie do zgodnego zamiaru stron porozumienia z 14 listopada 2005 r. i stron ugody sądowej w przedmiocie zamiaru ograniczenia odpowiedzial-

ności odszkodowawczej strony pozwanej; art. 322 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie i nieskorzystanie przez Sąd Okręgowy z możliwości zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy, w sprawie o naprawienie szkody, w której ściśle udowodnienie wysokości żądania było nader utrudnione.

Skarżąca wniosła o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie, uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i wydanie orzeczenia co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu ze skargi kasacyjnej.

Skarżąca zarzuciła w skardze kasacyjnej naruszenie przez Sąd drugiej instancji podstawowych zasad wykładni i stosowania prawa, przez nieuprawnione zastosowanie analogii *legis* prowadzące do subsumcji rozstrzyganej sprawy pod przepis dotyczący umowy przedwstępnej (art. 390 § 1 k.c.) w sytuacji niewystępowania luki w prawie w zakresie uregulowania odpowiedzialności pracodawcy za niewykonanie swoich zobowiązań wobec pracownika. Skarżąca podniosła również, że rozstrzygnięcia wymaga, czy w przypadku istnienia zobowiązania umownego, nakładającego na pracodawcę obowiązek zapewnienia zwalnianym pracownikom z reorganizowanych jednostek pierwszeństwa w zatrudnieniu w przypadku zatrudniania pracowników w innych jednostkach organizacyjnych oraz obowiązek informowania tych pracowników o możliwości podjęcia pracy u pracodawcy, w razie niewykonania przynajmniej jednego lub obydwu z tych obowiązków pracownikowi przysługują roszczenia odszkodowawcze na zasadach ogólnych, czyli z tytułu niewykonania zobowiązania przez dłużnika (art. 471 k.c. w związku z art. 361 § 1 i 2 k.c.), czy też uzasadnione jest ograniczenie odpowiedzialności pracodawcy poprzez zastosowanie *per analogiam* przepisów regulujących umowę przedwstępną, w szczególności art. 390 § 1 k.c., który przewiduje ograniczenie odpowiedzialności odszkodowawczej wyłącznie do ujemnego interesu umownego.

Zdaniem skarżącej, nałożenie w ugodzie sądowej na jedną z jej stron określonych obowiązków należy traktować jako zobowiązanie umowne (ugoda jest typem umowy nazwanej, uregulowanym w Kodeksie cywilnym, a ugoda sądowa różni się od niej o tyle, że wywołuje także, obok materialnoprawnych, pewne skutki procesowe), które wymaga wykonania. Niewykonanie obowiązków umownych rodzi odpowie-

działność odszkodowawczą z tytułu niewykonania zobowiązania, określoną w art. 471 k.c. w związku z art. 361 § 1 i 2 k.c. Skoro strona pozwana zobowiązana była objąć powódkę pakietem uprawnień określonych w porozumieniu z 14 listopada 2005 r., a mianowicie informować ją o wolnych miejscach pracy w swych jednostkach organizacyjnych oraz zapewnić jej tzw. pierwszeństwo w zatrudnieniu, jednak zobowiązaniu swojemu uchybiła, to powinna ponieść odpowiedzialność odszkodowawczą na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 361 § 1 i 2 k.c. Zdziwienie budzi próba tworzenia przez Sąd drugiej instancji sztucznych konstrukcji prawnych i stosowanie zbędnych (czy wręcz niedopuszczalnych) analogii z ustawy, które ograniczają odpowiedzialność pracodawcy z tytułu niewykonania zobowiązania umownego. Zastosowanie *per analogiam* przepisów dotyczących reżimu odpowiedzialności właściwego dla umowy przedwstępnej, ograniczających odpowiedzialność - w sytuacji, gdy bezsprzecznie należało zastosować przepisy ogólne regulujące odpowiedzialność odszkodowawczą *ex contractu* - stoi w sprzeczności z jedną z podstawowych zasad wykładni prawa, zgodnie z którą analogie należy stosować wyłącznie w sytuacji istnienia luki w prawie. Trudno mówić o niekompletności regulacji odpowiedzialności kontraktowej w Kodeksie cywilnym. Regulacja odpowiedzialności odszkodowawczej *ex contractu* zawarta w art. 471 i nast. k.c. w związku z art. 361 § 1 i 2 k.c. jest całościowa i nie ma potrzeby stosowania analogii w wypadku niewykonania zobowiązania przez dłużnika, zwłaszcza zaś ograniczania rozmiaru tej odpowiedzialności. Nie ulega wątpliwości, że strony mogą umownie określić zakres odpowiedzialności dłużnika inaczej niż przewiduje to ustawodawca w art. 361 k.c., jednakże powódka i strona pozwana nie dokonały stosownych ustaleń. Zastosowany przez Sąd Okręgowy art. 390 § 1 k.c., ograniczający odpowiedzialność dłużnika do ujemnego interesu umownego, traktować należy jako regulację szczególną, wprowadzającą wyjątek od reguł ogólnych, statuujących zasadę pełnego odszkodowania. Skoro zatem jest to wyjątek, nie powinien on być interpretowany rozszerzająco, zgodnie z kolejną z podstawowych dyrektyw wykładni - *exceptiones non sunt extentendae*. Przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, w sposób arbitralny i dowolny, że postanowienia porozumienia z 14 listopada 2005 r. można uznać za zawarcie „quasi-umowy przedwstępnej” i ograniczenie w ten sposób odszkodowania do ujemnego interesu umownego, należy uznać za bezpodstawne i naruszające podstawowe zasady wykładni i stosowania prawa. Sąd drugiej instancji pominął, że bezpośrednim źródłem zobowiązania strony pozwanej była ugoda sądowa, na mocy której powódka miała być objęta postano-

wieniami porozumienia z 14 listopada 2005 r. i to niewykonanie zobowiązania umownego wynikającego z zawartej ugody sądowej jest źródłem odpowiedzialności odszkodowawczej strony pozwanej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy i z tej przyczyny została uwzględniona. Uzasadniony jest przede wszystkim zarzut naruszenia art. 390 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. w wyniku jego zastosowania w sytuacji, gdy brak było do tego podstaw, oraz zarzut naruszenia art. 471 k.c. i art. 361 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w wyniku ich niezastosowania, co doprowadziło Sąd Okręgowy do przyjęcia założenia o ograniczeniu odpowiedzialności odszkodowawczej strony pozwanej z tytułu niewykonania ciążącego na niej zobowiązania do ujemnego interesu umownego.

Podstawą prawną roszczeń powódki był art. 471 k.c. w związku z naruszeniem przez stronę pozwaną obowiązku wynikającego z § 8 porozumienia z 14 listopada 2005 r. dotyczącego rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników [...] Banku Ś. SA w K. Porozumienie to zostało zawarte na podstawie art. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, co wynika bezpośrednio z jego treści. Nie ma zatem racji skarżąca, kiedy twierdzi, że źródłem zobowiązania pozwanego pracodawcy była ugoda zawarta przez strony 10 kwietnia 2007 r. przed Sądem Rejonowym w Strzelcach Opolskich, w sprawie [...]. W ugodzie ta strona pozwana przyznała, że powódka została zwolniona w ramach zwolnień grupowych i zachowała prawo do świadczeń określonych w porozumieniu z 14 listopada 2005 r. dotyczącym rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, które obowiązywało w [...] Banku Ś. SA w K. - wobec tego zobowiązała się do wypłaty powódce dodatkowej odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę w wysokości pięciomiesięcznego wynagrodzenia, w kwocie 17.000 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi od 1 października 2006 r. do dnia zapłaty. Ponadto w ugodzie ta strona pozwana potwierdziła, że powódka zachowała prawo do świadczeń określonych w porozumieniu z 14 listopada 2005 r. Źródłem zobowiązań strony pozwanej pozostała jednak nadal regulacja normatywna (odpowiednie przepisy prawa pracy; w odniesieniu do roszczeń

powódki zgłoszonych w rozpoznawanej sprawie - § 8 porozumienia z 14 listopada 2005 r.), a nie czynność prawna w postaci ugody zawartej przed sądem pracy. Ma to istotne znaczenie dla przyjęcia konstrukcji podstawy prawnej roszczenia odszkodowawczego powódki. Nie było bowiem żadnych okoliczności przemawiających za zastosowaniem - *per analogiam legis* - do roszczeń powódki konstrukcji ograniczenia odpowiedzialności odszkodowawczej dłużnika do ujemnego interesu umowy, jak to ma miejsce w przypadku umowy przedwstępnej. Źródłem zobowiązania strony pozwanej do poinformowania powódki o zatrudnianiu pracowników i możliwości podjęcia pracy u pracodawcy oraz ewentualnego zatrudnienia powódki w pierwszej kolejności, gdyby taką wolę wyraziła, nie była umowa stron (ugoda zawarta przed sądem), lecz wyprzedające ją regulacje prawne. Ugoda jedynie potwierdziła uprawnienia powódki wynikające z przepisów prawa pracy (§ 8 porozumienia z 14 listopada 2005 r.). A gdyby nawet potraktować ugodę sądową jako źródło zobowiązania, również wtedy podstawą prawną dochodzonych roszczeń byłyby przepisy ogólne o wykonywaniu zobowiązań umownych i o odpowiedzialności odszkodowawczej (kontraktowej) za niewykonanie umowy, czyli art. 471 k.c. (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 18 grudnia 1985 r., III CZP 64/85, OSNC 1986, nr 11, poz. 171).

Stanowiący źródło zobowiązań strony pozwanej § 8 porozumienia z 14 listopada 2005 r. (słusznie potraktowany przez Sąd Rejonowy jako przepis prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.) przewidywał, że: „1. Pracownikom zwolnionym z jednostek reorganizowanych, za wyjątkiem pracowników, którzy nabyli prawo do wcześniejszej emerytury, Pracodawca zapewnia pierwszeństwo, w okresie dwóch lat od daty rozwiązania umów o pracę, w przyjęciu do pracy w przypadku zapotrzebowania w innych jednostkach organizacyjnych pracodawcy. 2. Pracownicy, o których mowa w ust. 1, będą informowani o możliwości podjęcia pracy u Pracodawcy. Przy ewentualnym zatrudnieniu Pracodawca będzie brał pod uwagę kwalifikacje zawodowe pracownika”. Nie może budzić wątpliwości, że przytoczone postanowienie porozumienia zawartego między pracodawcą a zakładowymi organizacjami związkowymi, mającego charakter normatywny w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., odpowiada swoją treścią ustawowej regulacji z art. 9 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz z wcześniejszego art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.). Obydwa te

przepisy ustawowe nakładały na pracodawcę, który rozwiązał z pracownikiem stosunek pracy w ramach zwolnień grupowych, obowiązek ponownego zatrudnienia tego pracownika, a wcześniej odpowiedniego poinformowania o zamiarze zatrudniania pracowników. W stosunku do obydwu tych przepisów (art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r. oraz art. 9 ustawy z 13 marca 2003 r.) w orzecznictwie i doktrynie zgodnie przyjmuje się, że odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie obowiązku ponownego zatrudnienia obejmuje dwa roszczenia pracownika - o nawiązanie stosunku pracy (uchwała Sądu Najwyższego z 22 lutego 1994 r., I PZP 2/94, OSNAPiUS 1994 nr 1, poz. 5, z glosami M. Gersdorf, PiZS 1995 nr 2, s. 67 oraz I. Sierockiej, OSP 1995 nr 3, poz. 49) oraz o naprawienie szkody przez wypłatę odszkodowania.

W doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że w przypadku dochodzenia przez pracownika roszczenia odszkodowawczego za naruszenie przez pracodawcę obowiązków wynikających z art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r. oraz art. 9 ustawy z 13 marca 2003 r., jego podstawą są ogólne zasady odpowiedzialności kontraktowej (art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Przesłanką tej odpowiedzialności jest wyrządzenie szkody pracownikowi bezprawnym działaniem pracodawcy. W związku z tym pracownik może domagać się w szczególności odszkodowania w wysokości utraconych zarobków, jeśli ich nieuzyskanie pozostaje w normalnym związku przyczynowym z niezawarciem stosunku pracy (art. 361 § 1 k.c.). Odmowa nawiązania stosunku pracy na podstawie art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r. lub art. 9 ustawy z 13 marca 2003 r. nie stanowi natomiast czynu niedozwolonego (wyrok Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2006 r., I PK 113/05, LEX nr 183695). W judykaturze i doktrynie nie ma natomiast prób poszukiwania innych - poza ogólnymi (art. 471 k.c.) - podstaw odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie obowiązku ponownego zatrudnienia pracownika. Dotychczasowy dorobek orzecznictwa i piśmiennictwa dotyczący wykładni art. 12 ustawy z 28 grudnia 1989 r. oraz art. 9 ustawy z 13 marca 2003 r. może być bezpośrednio odniesiony do wykładni § 8 porozumienia z 14 listopada 2005 r., stanowiącego źródło zobowiązań pozwanego pracodawcy, bez konieczności poszukiwania wątpliwych co do swojej poprawności analogii prawnych. Odwołanie się przez Sąd Okręgowy do konstrukcji ujemnego interesu umownego jako reguły ograniczającej zakres odpowiedzialności odszkodowawczej dłużnika w związku z niewykonaniem umowy przedwstępnej (art. 390 § 1 k.c.) należy uznać za chybione. Rozmiar odszkodowania powinien być w rozpoznawanej sprawie ustalany z uwzględnieniem konstrukcji normalnego związku przyczynowego (art. 361 k.c.), z ewentualnym

rozważeniem przyczynienia się poszkodowanej do powstania lub zwiększenia rozmiaru szkody (art. 362 k.c.) oraz zaliczeniem wypłaconych już powódce świadczeń z tytułu utraty zatrudnienia na poczet ewentualnego odszkodowania (*compensatio lucrum cum damno*). Ogólny przepis o adekwatnym związku przyczynowym (art. 361 k.c.) pozwala na ustalenie, jaki rozmiar szkody powstałej po stronie pracownika pozostaje w związku normatywnym z bezprawnym zaniechaniem pracodawcy. W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy nie musi on odpowiadać utraconym zarobkom za pełne dwa lata pozostawania powódki bez pracy przy przyjęciu założenia, że w razie ponownego zatrudnienia otrzymywałyby nadal wynagrodzenie w takiej wysokości jak przed zwolnieniem.

W doktrynie przyjmuje się, że pracodawca powinien zawiadomić o zamiarze ponownego zatrudnienia wszystkich uprawnionych pracowników, a następnie dokonać wyboru spośród nich i do tych wybranych skierować ofertę nawiązania stosunku pracy (J.Stelina [w:] K.Jaśkowski, E.Maniewska, J.Stelina, Grupowe zwolnienia. Komentarz, 2007, wydanie elektroniczne LEX, tezy do art. 9 ustawy z 13 marca 2003 r.). Takie postępowanie zwalnia pracodawcę z odpowiedzialności odszkodowawczej względem tych pracowników, którym nawiązanie stosunku pracy nie zostało ostatecznie zaproponowane, ponieważ dokonano wyboru osób bardziej przydatnych dla pracodawcy (np. o wyższych kwalifikacjach). Roszczenie odszkodowawcze przysługuje pracownikowi wówczas, gdy pracodawca - mając prawo doboru pracowników do ponownego zatrudnienia - nie powiadamia wszystkich uprawnionych o utworzeniu nowych miejsc pracy. Pracownicy pominięci (niezawiadomieni) mogą dochodzić odszkodowania na zasadach ogólnych. Jednakże skuteczność ich roszczeń odszkodowawczych może być wątpliwa z uwagi na trudności w wykazaniu (udowodnieniu), że pominięcie to wywołało po ich stronie szkodę (J. Stelina [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, Grupowe zwolnienia. Komentarz, 2007, wydanie elektroniczne LEX, tezy do art. 9 ustawy z 13 marca 2003 r.).

Roszczenie przysługujące pracownikowi na podstawie art. 9 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wynikające z pierwszeństwa w zatrudnieniu, ma formę mniej stanowczą niż względne (np. art. 53 § 5 k.p.) lub bezwzględne (np. art. 66 § 2 k.p.) prawo do ponownego zatrudnienia, jednak i w tym przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w razie niewykonania przez pracodawcę obowiązku ponownego zatrudnienia. Ponieważ przepisy Kodeksu pracy

regulują jedynie odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy, należne pracownikowi w wyniku przywrócenia do pracy (art. 57 i 67 k.p.), a nie ponownego nawiązania stosunku pracy w tej sytuacji (zgodnie z art. 300 k.p.), odpowiednie zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego, w tym art. 471 k.c. (L. Krysińska-Wnuk: Regulacja zwolnień grupowych pracowników, Warszawa 2009, s. 179-180). W wypadku niewypełnienia przez pracodawcę obowiązku wynikającego z art. 9 ustawy z 13 marca 2003 r. odszkodowanie przysługuje pracownikowi za czas pozostawania bez pracy od momentu, kiedy po stronie pracodawcy powstał obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika (zawarcia umowy o pracę). Datę powstania tego obowiązku musi udowodnić pracownik. Naruszenie obowiązku pracodawcy wiąże się z zatrudnieniem innej osoby; datą, w której powstaje obowiązek odszkodowawczy pracodawcy, jest data nawiązania stosunku pracy z inną osobą. Utracone zarobki pracownika, pominiętego przy ponownym zatrudnianiu (choć przysługiwało mu prawo pierwszeństwa w zatrudnieniu), powinny być odniesione do wynagrodzenia tej innej osoby.

Warunki ponownego zatrudnienia - w szczególności stanowisko pracy, wymiar czasu pracy i wynagrodzenie za pracę - mogą być inne, także mniej korzystne dla pracownika od poprzednich, co może oznaczać, że odszkodowanie nie będzie determinowane wysokością wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 lipca 2006 r., III PK 34/06, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 191). 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 (J. Wratny, K. Walczak: Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wydanie elektroniczne *Legalis*, tezy do art. 9 ustawy z 13 marca 2003 r.). Ponieważ odszkodowanie przysługuje na podstawie Kodeksu cywilnego (nie jest więc oderwane od rozmiaru szkody ani zryczałtowane), może zostać pomniejszone o uzyskane w tym czasie dochody (*compensatio lucri cum damno*). Sąd rozpoznający sprawę o odszkodowanie powinien także wziąć pod uwagę ewentualne przyczynienie się pracownika do zwiększenia rozmiaru powstałej szkody (art. 362 k.c.).

Wątpliwości nasuwa kwestia, czy uprawnienie wynikające z art. 9 ustawy z 13 marca 2003 r. przysługuje pracownikom, którzy nie przyjęli w ramach wypowiedzenia zmieniającego z natury rzeczy mniej korzystnych warunków zatrudnienia i w efekcie stosunek pracy został z nimi rozwiązany z przyczyn dotyczących pracodawcy. Względy celowości mogą przemawiać przeciwko uznaniu ich roszczenia odszkodowawczego. Istotne znaczenie, zwłaszcza w kontekście art. 8 k.p., może mieć okoliczność, że w ramach zwolnienia grupowego otrzymali stosowną odprawę pieniężną. W tej sytuacji roszczenie o ponowne zatrudnienie, a także o odszkodowanie za naruszenie przez pracodawcę ich prawa do ponownego zatrudnienia na warunkach pierwszeństwa, może być na tle konkretnych okoliczności zakwalifikowane jako nadużycie prawa podmiotowego, ze względu na sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (K.W. Baran: Zbiorowe prawo pracy. Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, 2010, wydanie elektroniczne *LEX*, tezy do art. 9 ustawy z 13 marca 2003 r.).

W każdym razie zamiast roszczenia o nawiązanie stosunku pracy pracownik może domagać się zapłaty odszkodowania za szkodę, jaką poniósł w następstwie niewykonania przez pracodawcę jego obowiązku wynikającego z art. 9 ustawy z 13 marca 2003 r., na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., czyli na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej. Może to mieć miejsce w szczególności w sytuacji, gdy pracodawca nie zawiadomił niektórych byłych pracowników, spełniających warunki, o ponownym zatrudnieniu pracowników (T. Liszcz: Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wydanie elektroniczne *LexPolonica*, tezy do art. 9 ustawy z 13 marca 2003 r.).

Przytoczone powyżej niektóre wybrane poglądy doktryny dotyczące wykładni art. 9 ustawy z 13 marca 2003 r. mogą być wprost odniesione do interpretacji § 8 porozumienia z 14 listopada 2005 r. W doktrynie nie budzi jakichkolwiek wątpliwości, że do roszczeń odszkodowawczych pracownika, którego pominięto przy ponownym zatrudnieniu pracowników u tego samego pracodawcy, mają zastosowanie ogólne przepisy prawa cywilnego o odpowiedzialności odszkodowawczej (art. 471 k.c.), a rozmiar szkody (i wysokość odszkodowania) powinny być odniesione do konkretnych okoliczności faktycznych, z uwzględnieniem reguł ustalenia rozmiaru odszkodowania wynikających z art. 361, 362 i 363 k.c.; nie jest też wyłączone stosowanie art. 8 k.p.

Również w orzecznictwie Sądu Najwyższego sytuacje analogiczne lub podobne do stanu faktycznego podlegającego kwalifikacji prawnej w rozpoznawanej sprawie były rozstrzygane z zastosowaniem ogólnych przepisów o odszkodowawczej odpowiedzialności kontraktowej (art. 471 k.c.). W uchwale z 3 października 1995 r., I PZP 25/95 (OSNAPIUS 1996 nr 9, poz. 127, z glosą M. Gersdorf, Przegląd Sądowy 1997 nr 1, s. 140), Sąd Najwyższy przyjął, że pracownikowi, z którym zakład pracy - wbrew obowiązкови wynikającemu z wyroku wydanego z mocy art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 24 maja 1989 r. o przywróceniu praw pracowniczych osobom pozbawionym zatrudnienia za działalność związkową, samorządową, przekonania polityczne i religijne (Dz.U. Nr 32, poz. 172 ze zm.) - nie zawarł umowy o pracę, przysługuje odszkodowanie w wysokości ustalonej na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.). W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy jednoznacznie odwołał się do odpowiednio stosowanych art. 471 k.c. i art. 361 k.c. Ustalenie odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego nie oznacza, że w każdym przypadku pracownik nabywa do niego prawo za cały okres pozostawania bez pracy. Skoro bowiem podstawą odpowiedzialności pracodawcy są przepisy prawa cywilnego, to należy mieć na uwadze, że pracownik nabywa prawo do odszkodowania, gdy niezawarcie umowy o pracę jest następstwem okoliczności, za które pracodawca ponosi odpowiedzialność (art. 471 k.c.) w granicach normalnego związku przyczynowego (art. 361 § 1 k.c.). Możliwe jest także ograniczenie wysokości odszkodowania w razie przyczynienia się pracownika do powstania lub zwiększenia szkody. Wówczas według art. 362 k.c. obowiązek naprawienia szkody ulega odpowiedniemu zmniejszeniu stosownie do okoliczności, a zwłaszcza do stopnia winy obu stron. Ustalając rozmiar szkody poniesionej przez pracownika wskutek odmowy zawarcia z nim umowy o pracę, należy także uwzględnić uzyskane przez pracownika korzyści związane z tą odmową. Przykładowo, w razie podjęcia przez pracownika w tym okresie innych prac za wynagrodzeniem, odszkodowanie powinno ulec zmniejszeniu w takim zakresie, w jakim ich wykonanie nie byłoby możliwe, gdyby pracodawca zawarł z nim umowę o pracę. W szczególnych sytuacjach odszkodowanie może ulec ograniczeniu na podstawie art. 8 k.p., jeżeli pracownik czyni ze swego prawa do odszkodowania użytek w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. W wyroku z 9 kwietnia 1998 r., I PKN 36/98 (OSNAPIUS 1999 nr 8, poz. 268, z glosą T. Zielińskiego, OSP 1999 nr 11, poz. 205) Sąd Najwyższy stwierdził, że odmowa nawiązania z byłym pracownikiem umowy o

pracę na czas określony może powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy (art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jeżeli w wewnętrznym zarządzeniu zobowiązał się on do ponownego nawiązania umowy o pracę. Powyższe rozważania nie oznaczają, że w ocenie Sądu Najwyższego powódce należy się odszkodowanie w wysokości przez nią dochodzonej albo w wysokości zasądzonej przez Sąd Rejonowy. Zasądzenie odszkodowania w wysokości odpowiadającej dwuletniemu wynagrodzeniu powódki za pracę wyliczonemu w oparciu o zarobki przysługujące jej przed rozwiązaniem umowy (3.100 zł miesięcznie brutto) zostało oparte na uproszczonej ocenie (przez Sąd Rejonowy) adekwatnego związku przyczynowego.

Dla prawidłowego zastosowania art. 361 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. konieczne jest ustalenie, kiedy strona pozwana zaoferowała po raz pierwszy po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką zatrudnienie innym pracownikom i czy powódka mogłaby wówczas zostać zatrudniona, realnie (obiektywnie) rzecz oceniając. Jeżeli zatrudnianie innych pracowników przez stronę pozwaną (w warunkach opisanych w § 8 porozumienia z 14 listopada 2005 r.) miało miejsce po raz pierwszy na przykład dopiero pół roku po zwolnieniu powódki, nie można przyjąć, że w normalnym (adekwatnym) związku przyczynowym z niezaoferowaniem powódce zatrudnienia pozostaje pozbawienie jej wynagrodzenia za pracę za dwa lata obowiązywania pierwszeństwa w zatrudnieniu po ustaniu stosunku pracy, wynikającego z § 8 porozumienia z 14 listopada 2005 r. Istotne jest także, jakie wynagrodzenie było oferowane pracownikom zatrudnianym po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką w innych jednostkach organizacyjnych strony pozwanej. Jeżeli było ono niższe od wynagrodzenia osiąganego przez powódkę przed ustaniem stosunku pracy (3.100 zł miesięcznie), wówczas również nie można zakładać, że szkoda powódki (odpowiadająca w istocie utraconym zarobkom) wynosiłaby 3.100 zł miesięcznie przez 24 miesiące pozostawania bez pracy. Wreszcie należy uwzględnić, że powódka otrzymała odprawę z tytułu rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie zwolnień grupowych. Jeżeli odprawa stanowiła rekompensatę za utratę pracy, wówczas możliwe byłoby uwzględnienie faktu jej wypłacenia przy ustalaniu rozmiaru szkody. Zaznaczenia wymaga, że chociaż to na powódce (art. 6 k.c., art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.) spoczywał ciężar wykazania, kiedy po raz pierwszy strona pozwana zatrudniała pracowników po ustaniu stosunku pracy powódki i jakie zaoferowała im wynagrodzenie za pracę, to ze względu na trudności z wykazaniem tych okoliczności przez byłego pracownika, sąd pracy powinien rozważyć skorzystanie z możliwości zwrócenia się do strony pozwa-

nej - na wniosek powódki - o przedstawienie odpowiednich danych (ze skutkami wynikającymi z art. 233 § 2 k.p.c.). Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że uzasadnione okazały się kasacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego.

Spośród zarzutów naruszenia prawa procesowego uzasadniony jest jedynie zarzut naruszenia art. 322 k.p.c., poprzez jego niezastosowanie i nieskorzystanie przez Sąd Okręgowy z możliwości zasądzenia tytułem odszkodowania odpowiedniej sumy pieniężnej według własnej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy, co było dopuszczalne w sprawie o naprawienie szkody, w której ściśle udowodnienie wysokości żądania przez powoda było utrudnione (choćby z przyczyn ograniczonego dostępu do środków dowodowych, wspomnianych wyżej).

Nie może ulegać wątpliwości, że powódka poniosła jakąś szkodę w związku z niewykonaniem przez stronę pozwaną obowiązków wynikających z § 8 porozumienia z 14 listopada 2005 r., potwierdzonych w ugodzie sądowej zawartej przez strony 10 kwietnia 2007 r. Także Sąd Okręgowy nie miał wątpliwości co do istnienia takiej szkody (powództwo nie zostało oddalone z uwagi na brak szkody, a ze względu na jej niewykazanie). W takiej sytuacji niemożliwe było oddalenie powództwa z powołaniem się na nieudowodnienie szkody przez powódkę. Powódka zaoferowała (przedstawiła) swój sposób wyliczenia szkody i uprawdopodobniła elementy składające się na jej wyliczenie (24 miesiące pozostawania bez pracy i 3.100 zł miesięcznego wynagrodzenia sprzed rozwiązania stosunku pracy). Jeżeli Sąd Okręgowy uważał, że szkoda powódki obejmuje inne elementy, a jej żądanie jest zdecydowanie zawyżone, nie mógł oddalić powództwa tylko z powodu jego nieudowodnienia.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym w sytuacji, gdy szkoda jest bezsporna, a tylko nie została w procesie wykazana jej wysokość, sąd powinien, mając do dyspozycji materiał dowodowy zgromadzony na chwilę zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.), ustalić jej ostateczną wysokość. Temu celowi służy art. 322 k.p.c., który zezwala sądowi na zasądzenie odszkodowania w wysokości ustalonej przez sąd przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy. Sąd nie może zaś, mając wątpliwości, jaka ma być ostateczna wysokość odszkodowania, oddalić w całości powództwa, jeżeli poza sporem jest, że powód poniosł jakąś szkodę. Powód, któremu nie udało się przeprowadzić dowodu, z którego wynikałoby precyzyjnie, jaką szkodę poniosł, lecz z okoliczności sprawy wynika niezbicie, że należy mu się jakieś odszkodowanie, naraża się na to, że sąd, wyrokując na podstawie art. 322 k.p.c., ustali jego odszkodowanie w mniejszej kwocie niż ta,

jaka mu się rzeczywiście należy. Taka sytuacja nie upoważnia jednak sądu do oddalenia powództwa o odszkodowanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 listopada 2008 r., V CSK 207/08, LEX nr 484684). Zasadność podstaw skargi kasacyjnej w zakresie przedstawionym powyżej usprawiedliwiała uwzględnienie skargi i uchylenie zaskarżonego wyroku.

Pozostałe zarzuty naruszenia prawa procesowego nie są doniosłe. Zarzut naruszenia art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., do czego miało dojść w wyniku dokonania oceny zebranych w sprawie dowodów w sposób dowolny, z przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów i w konsekwencji przyjęcia, że wolą stron było poddanie skutków niewykonania porozumienia i ugody sądowej reżimowi odpowiedzialności przewidzianej dla umowy przedwstępnej, oraz zarzut naruszenia art. 382 k.p.c., w wyniku niedokonania przez Sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych odnośnie do zgodnego zamiaru stron porozumienia z 14 listopada 2005 r. i stron ugody sądowej w przedmiocie zamiaru ograniczenia odpowiedzialności odszkodowawczej strony pozwanej, sprowadzają się do kwestionowania ustaleń faktycznych i oceny materiału dowodowego, a to jest niedopuszczalne w ramach postępowania kasacyjnego. Rolą Sądu Najwyższego nie jest weryfikowanie ustaleń faktycznych ani sposobu oceny zgromadzonego materiału dowodowego. Podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.).

Mimo wniosku skarżącej o rozpoznanie sprawy na rozprawie, Sąd Najwyższy rozpoznał sprawę na posiedzeniu niejawnym, uznając, że podniesione przez nią kwestie nie stanowią istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., wymagającego wyznaczenia rozprawy. Sąd Najwyższy co do zasady rozpoznaje skargę kasacyjną na posiedzeniu niejawnym, a rozprawę wyznacza wtedy, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, zaś skarżący złożył w skardze kasacyjnej wniosek o jej rozpoznanie na rozprawie. Sąd Najwyższy może także rozpoznać skargę kasacyjną na rozprawie, jeżeli przemawiają za tym inne względy (art. 398¹¹ § 1 k.p.c.). Żadne szczególne względy nie przemawiały za rozpoznaniem niniejszej skargi kasacyjnej na rozprawie.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c.

=====