



Sygn. akt I PK 274/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 listopada 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa R.Ś.

przeciwko Gminnej Spółdzielni "Samopomoc Chłopska" w P.

o rentę uzupełniającą,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 listopada 2016 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]

z dnia 17 kwietnia 2015 r., sygn. akt III APa .../15,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Apelacyjnemu w [...] do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w [...] wyrokiem z 17 kwietnia 2015 r. oddalił apelację skarżącego powoda R.Ś. od wyroku Sądu Okręgowego w G. z 5 listopada 2014 r., którym oddalono jego powództwo o rentę wyrównawczą po 2.900 zł miesięcznie.

Żądanie opierało się na stwierdzeniu choroby zawodowej i przyznaniu z tego tytułu renty wynikającej z częściowej niezdolności do pracy. Pozwana Gminna Spółdzielnia „Samopomoc Chłopska” w P. uprzednio została zobowiązana do wypłaty renty wyrównawczej powodowi wyrokiem Sądu Rejonowego w J. z 20 grudnia 2006 r. (w sprawie o sygn. IVP .../05). W obecnej sprawie pozwana zarzucała, że powód powinien wykorzystać zachowaną zdolność do zarabkowania i podjąć zaproponowaną mu pracę na stanowisku sprzedawcy z wynagrodzeniem 1.200 zł miesięcznie. W sprawie ustalono, że powód pracował w pozwanej spółdzielni jako piekarz do 28 listopada 2001 r. Stosunek pracy został rozwiązany w związku z przyznaniem mu renty z tytułu niezdolności do pracy. W 2002 r. stwierdzono u powoda chorobę zawodową – przewlekły alergiczny nieżyt błon śluzowych nosa i przyznano mu rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy w związku z chorobą zawodową do 30 września 2005 r. Sąd Rejonowy w J. wyrokiem z 20 grudnia 2006 r. (IV P .../05) zasądził powodowi od pozwanej rentę wyrównawczą do 30 września 2005 r. Sąd Apelacyjny w [...] wyrokiem z 24 maja 2012 r. przyznał powodowi prawo do renty stałej od 23 września 2008 r. z tytułu częściowej niezdolności do pracy w związku z chorobą zawodową. Powód 20 sierpnia 2012 r. wezwał pozwaną do zawarcia ugody przedsądowej i wypłacania mu renty wyrównawczej w związku z chorobą zawodową. Pozwana zaoferowała mu zatrudnienie w spółdzielni na podstawie umowy o pracę na stanowisku sprzedawcy w sklepie przemysłowym z wynagrodzeniem około 1.200 zł miesięcznie. Sąd Okręgowy ustalił, że powód pracował w piekarni w J. i uzyskiwał zarobki od 500 do 1500 zł. Pozwana zaoferowała powodowi pracę sprzedawcy w pawilonie handlowym z wynagrodzeniem 1.470 zł za 7/8 etatu. Powód nie przyjął propozycji podnosząc, iż był mobbingowany poprzez bezpodstawne zwolnienie dyscyplinarnie z pracy w 1999 r. Zasadniczym argumentem odmowy był stan zdrowia, ponieważ nie może pracować na stanowisku sprzedawcy ze względu na choroby współistniejące. Biegła wyliczyła hipotetyczne zarobki powoda w oparciu o dane dotyczące wynagrodzenia pracownika porównawczego M. D. Biegły z zakresu medycyny pracy uznał, iż powód jest zdolny do pracy na stanowisku sprzedawcy na 7/8 etatu w sklepie spożywczo – przemysłowym w pawilonie handlowym pozwanej. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia powództwa stwierdził, że powód ma

obowiązek wykorzystania pozostałej zdolności do pracy. Bez uzasadnionej przyczyny odmówił podjęcia proponowanej mu przez pozwaną pracy. Mógłby pracować na stanowisku sprzedawcy za wynagrodzeniem ponad 1.000 zł miesięcznie, co łącznie z rentą z tytułu choroby zawodowej dawałoby kwotę odpowiadającą wynagrodzeniom pracownika porównywanego. Z tej przyczyny brak było podstaw do zasądzenia renty wyrównawczej albowiem powód nie wykorzystał zachowanych możliwości zarobkowych. Powód w apelacji zarzucił naruszenie art. 444 § 2 k.c. przez bezpodstawne przyjęcie, że nie wykorzystywał swoich możliwości zarobkowych wobec przeszkód zdrowotnych oraz wyliczenie zarobków pracownika na nieadekwatnym stanowisku pracy. Sąd Apelacyjny wskazał, że odpowiednia renta w rozumieniu art. 444 § 2 k.c. to renta, która wyrównuje różnicę między dochodami, które poszkodowany mógłby uzyskać, gdyby zdarzenie szkockie nie wystąpiło a dochodami, które może on uzyskać po wystąpieniu tego zdarzenia. W sprawie oznacza to, że powód nie wykorzystał w należyty sposób ograniczonych możliwości zarobkowych w celu zminimalizowania szkody. Podawane przyczyny odmowy nie są zasadne. Powód zachował zdolność do pracy na oferowanym mu przez pozwaną stanowisku sprzedawcy na 7/8 etatu. Wynika to z opinii biegłego, której powód nie podważył. Nie przedstawił żadnych argumentów, czy wniosków, które pozwalałyby na uznanie zarzutów za mające jakiegokolwiek racjonalne uzasadnienie. Ponadto skupił się na kondycji ekonomicznej pozwanej oraz mobbingu. Powód podejmował zatrudnienie zgodne z kwalifikacjami w piekarni w J. w wymiarze 1/4 etatu, co przeczy jego stanowisku o braku możliwości podejmowania tego rodzaju zatrudnienia ze względu na alergię. W aspekcie zarzutu mobbingu Sąd nie uznał, aby jednostkowe zdarzenie sprzed kilkunastu lat mogło stanowić uzasadnioną przyczynę odmowy przyjęcia oferowanego przez pozwaną zatrudnienia.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie: I. prawa materialnego: 1) art. 444 § 2 k.c. przez niewłaściwą wykładnię prowadzącą do uznania, że musiał (celem minimalizowania szkody w granicach swoich możliwości zarobkowych) przyjąć ofertę przedstawioną przez pozwaną mimo, że niegdyś był poddany mobbingowi poprzez bezpodstawne zwolnienie dyscyplinarne z pracy; 2) art. 444 § 2 k.c. przez niewłaściwą wykładnię prowadzącą do ustalenia błędnej metody

obliczenia renty wyrównawczej w oparciu o dane dotyczące zarobków dawnego pracownika pozwanej – pracownika, który nie jest już zatrudniony u pozwanej (jego stanowisko pracy nie istnieje w zakładzie pracy); II. prawa procesowego: 1) art. 286 k.p.c. przez zaniechanie dopuszczenia i przeprowadzenia dowodu z opinii uzupełniającej wykonanej przez biegłego sądowego (lub zespół biegłych sądowych) z zakresu neurologii, ortopedii, traumatologii i chorób wewnętrznych, co wywarło istotny wpływ na wynik sprawy poprzez pozostawienie nierozpoznanymi zarzutów do opinii biegłego oraz oparcie rozstrzygnięcia wyłącznie na opinii biegłego sądowego o specjalności z zakresu chorób płuc, mimo istnienia szeregu innych schorzeń współistniejących (ujawnionych przed Sądem przez dowody z dokumentacji medycznej przedstawionej przez powoda od lekarzy specjalistów prowadzących jego leczenie), które uniemożliwiają powodowi podjęcie oferty pracy proponowanej przez pozwaną. Prowadziło to do błędnego przyjęcia przez Sąd orzekający, że powód pozostaje zdolny do pracy na stanowisku pracy według oferty przedstawionej przez pozwaną, a nie przyjmując tej oferty nie minimalizuje szkody w granicach swoich możliwości zarobkowych. Naruszenie to sprowadziło się do wydania orzeczenia wyłącznie w oparciu o opinię biegłego o specjalizacji całkowicie nieadekwatnej do schorzeń powoda; 1) art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji, polegające na: - nie merytorycznym rozpoznaniu zarzutu apelacji dotyczącego odmowy dopuszczenia opinii biegłego specjalisty (o dookreślonej specjalizacji) co pozwoliłoby na diagnozę w zakresie chorób współistniejących u powoda; - całkowitym zaniechaniu rozpoznania zarzutu apelacji dotyczącego przyjęcia błędnej metody obliczenia wynagrodzenia pracownika porównawczego. Skarżący wniósł o uchylenie wyroków i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd pierwszej instancji. We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na oczywistą jej zasadność wynikającą z braku uzupełnienia opinii biegłego i rzetelnych ustaleń w zakresie określenia ograniczeń zdrowotnych powoda, co nie pozwoliło na właściwe określenie możliwości minimalizacji szkody. Nie rozpoznano zarzutu apelacji, dotyczącego błędnej metodologii w zakresie obliczania przeciętnych wynagrodzeń, wyznaczających podstawę do obliczania podstawy renty uzupełniającej. Istnieje też potrzeba wykładni art. 444 § 2 k.c. w kontekście kwestii czy powód miał obowiązek przyjęcia

oferty pracy, gdy wcześniej został poddany mobbingowi przez bezpodstawne zwolnienie dyscyplinarne w 1999 r. a także w kontekście ustalenia metody obliczenia renty wyrównawczej w oparciu o dane dotyczące zarobków pracownika, którego stanowisko nie istnieje w zakładzie pracy.

Pozwana wniosła o oddalenie skargi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Renta wyrównawcza z art. 444 § 2 k.c. ma już utrwaloną wykładnię w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Strony powoływały też poszczególne orzeczenia na poparcie swoich twierdzeń, zarzutów i argumentacji. Sposób ustalenia renty cywilnej wobec utraty zdolności do pracy zarobkowej nie zawsze jest szablonowy, choć opiera się na określonych założeniach i metodzie wyliczenia świadczenia.

W sprawie zauważalne są w tym zakresie określone mankamenty, na które skarżący wskazuje bezpośrednio lub pośrednio. Dotyczy to zarobków porównawczych przyjmowanych do wyliczenia renty, możliwości (czy obowiązku) zmniejszenia szkody przez poszkodowanego i samej metody wyliczenia renty.

1. Zarobki porównawcze powinny być adekwatne. Nie mogą być obniżone z tej przyczyny, że pozwana ogranicza czas pracy swoich pracowników. Powód pracował przez niekrótki okres u pozwanej przed rozwiązaniem zatrudnienia i stwierdzeniem choroby zawodowej. Ma prawo do ustalenia renty wedle zarobków porównawczych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Co do zasady kompensata szkody z deliktu powinna być pełna i dlatego sposób ustalenia renty wyrównawczej nie powinien przyjmować do jej wyliczenia zarobków porównawczych pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy. Podstawa odpowiedzialności w tej sprawie nie jest kwestionowana. Regulacja art. 444 § 2 k.c. nie stanowi oparcia dla umniejszenia renty wyrównawczej z tej przyczyny, że pracodawca ogranicza zatrudnienie. Jest to sytuacja wynikająca z jego organizacji i funkcjonowania. Nie zwalnia pracodawcy od odpowiedzialności za szkodę na podstawie prawa cywilnego. Zobowiązany do odszkodowania ponosi

odpowiedzialność za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego szkoda wynikła (art. 361 k.c.). Następstwem choroby zawodowej jest tu utrata zdolności do pracy w wyuczonym zawodzie piekarza w pełnym wymiarze czasu pracy. Chodzi więc o podstawową (zwykłą) normę czasu pracy (art. 129 § 1 k.p.). Nawet gdyby powód był zatrudniony u pozwanej w niepełnym wymiarze czasu pracy (choć tego nie ustalono), to nie można byłoby przyjąć, że proporcjonalnie do niepełnego zatrudnienia powinny być zmniejszone zarobki porównawcze do wyliczenia renty cywilnej. Zobowiązanie na podstawie prawa cywilnego powinno kompensować utratę indywidualnej zdolności do pracy, jako że dłużnik odpowiada za normalne następstwa deliktu. Utrata zdolności do pracy całkowita lub częściowa powoduje, że poszkodowany nie może wykonywać zwykłego zatrudnienia, czyli w pełnym wymiarze czasu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2006 r., I UK 301/05). Uprawnione jest więc stwierdzenie, że zmniejszenie zatrudnienia u pracodawcy dłużnika, a w tym przypadku do 7/8 etatu, z przyczyn finansowych czy ekonomicznych, nie oznacza, że niższe zarobki mogą być zasadnie przyjmowane jako porównawcze do wyliczenia renty z art. 444 § 2 k.c. dla pracownika, który był zatrudniony w pełnym wymiarze i nie może pracować na dotychczasowym stanowisku z powodu choroby zawodowej. Podstawą do wyliczenia renty nie powinny być zatem zarobki pracownika zatrudnionego na 7/8 etatu lecz zarobki zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Jedynie na marginesie należy odnotować, że rentę odszkodowawczą oblicza się według wartości netto, jako że nie podlega podatkowi dochodowemu od osób fizycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 listopada 2010 r., I PK 47/10).

Z tą częścią argumentacji łączą się zarzuty skarżącego, że pracownik, którego zarobki przyjęto do porównania nie był już zatrudniany przez pozwaną. Z materiału sprawy wynika, iż pozwana nie prowadzi już piekarni, którą wynajęła i jedyny piekarz, którego zarobki przyjęto do wyliczenia renty, przestał być pracownikiem pozwanej w 2013 r. Wyrok Sądu pierwszej instancji zapadł znacznie później (5 listopada 2014 r.). W takiej sytuacji nie ma jednak podstaw do wyliczenia renty według zarobków przeciętnych, rozumianych jako zarobki średnie (statystyczne) piekarzy. Takie ryczałtowe (przeciętne) zarobki porównawcze mogłyby być uwzględnione do wyliczenia renty, gdyby miały oparcie w

extraordynaryjnej regulacji prawa pozytywnego (ustawy), której nie ma, bo nie ma jednej modelowej (ustawowej) renty wyrównawczej. Przeciętne (statystyczne) zarobki mogłyby być w kolizji z indywidualnym zakresem szkody z art. 444 § 2 k.c. Chodzi o szkodę wynikającą z konkretnego zatrudnienia pracownika i odpowiadającego mu wynagrodzenia. Natomiast przeciętne zarobki mają jedynie ten walor, że są średnie (przeciętne), jednak nie muszą być odpowiednie dla wyliczenia renty, gdyż w takim ujęciu nie zawsze gwarantują, że nie będą na korzyść bądź na niekorzyść jednej lub drugiej strony. Brak takiego samego stanowiska pracy u pracodawcy (dłużnika) pozwala przyjąć do wyliczenia renty wyrównawczej zarobki pracowników u innych pracodawców, zatrudnionych na takich samych stanowiskach i z porównywalnym wynagrodzeniem za pracę. Powód podał, że miałby zarobki 2.900 zł, jednak w uzasadnieniu żądania nie przekłada się to na określone źródła. Nie jest nieracjonalna teza skargi, że ustalenia zarobków porównawczych można dokonać na podstawie przeciętnych zarobków pracowników w innych podobnych zakładach pracy. Wszak skoro piekarnię przejął inny podmiot, to również powód mógłby pracować u innego pracodawcy. W orzecznictwie powiedziano, że prawidłową podstawą wyliczenia renty uzupełniającej poszkodowanego pracownika nie jest przeciętny zarobek różnych grup pracowniczych, lecz wyłącznie przeciętny zarobek tej grupy, do której pracownik ostatnio należał lub też byłby w przyszłości należał (por. wyroki Sądu Najwyższego z 15 kwietnia 1972 r., II PR 48/72, z 6 czerwca 2002 r., I CKN 693/00, z 10 kwietnia 2014 r., II PK 191/13). Wykazanie szkody jako przesłanki odpowiedzialności deliktowej obciąża powoda. Nie zwalnia to jednak od postępowania dowodowego, jako że przed stosowaniem prawa materialnego okoliczności sporne powinny być co najmniej dostatecznie wyjaśnione do rozstrzygnięcia (art. 217 § 3 k.p.c.). Jest to zadanie ciężące na Sądzie również z urzędu, gdyż warunkiem stosowania prawa materialnego jest wpierw ustalenie stanu faktycznego. Wynika to z prawa do sądu (art. 45 ust. 1 Konstytucji), zatem jest aktualne, niezależnie od zasady kontradiktoryjności i stopnia zaangażowania stron.

2. Druga kwestia to obowiązek zmniejszenia szkody przez poszkodowanego, czyli pytanie czy i jak powód powinien wykorzystać swoje możliwości zarobkowe,

ograniczone częściową niezdolnością do pracy z powodu choroby zawodowej. Generalnie przyjmuje się, że poszkodowany ma obowiązek pracy w granicach swoich możliwości. Z obowiązku tego wynika konieczność dostosowania się do zmiennych warunków i niemożność brania pod uwagę jego indywidualnej niechęci do określonego rodzaju pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 12 czerwca 1969 r., I PR 151/69, z 9 lutego 1967 r., II PR 20/67, z 10 marca 1965 r., II PR 44/65, z 20 stycznia 2011 r., I PK 150/10, z 6 lipca 2016 r., II PK 177/15). Jeżeli biegły lekarz wskazuje rodzaj prac, których poszkodowany przez wypadek pracownik może się podjąć w związku ze stwierdzoną u niego częściowo zachowaną zdolnością do pracy, a zakład pracy gotów jest zatrudnić pracownika przy tego rodzaju pracach, to należne od zakładu odszkodowanie ulega zmniejszeniu o wynagrodzenie, które z takiej pracy pracownik mógłby osiągać, lecz z którego bezzasadnie rezygnuje (wyrok Sądu Najwyższego z 5 marca 1965 r., II PR 50/65). Poszkodowany, który na skutek choroby utracił tylko częściowo zdolność do pracy, może skutecznie domagać się wyrównania szkody jedynie w granicach tej częściowej niezdolności, czyli zasądzenia różnicy między zarobkami, jakie mógłby osiągać, gdyby nie zachorował, a rentą i zarobkami, które przy wykorzystaniu ograniczonej zdolności do pracy może osiągać (wyrok Sądu Najwyższego z 24 czerwca 1969 r., II PR 225/69). Podkreśla się też, że przy ustalaniu wysokości renty sąd powinien brać pod uwagę realną, praktyczną możliwość podjęcia przez poszkodowanego pracy w granicach zachowanej zdolności do pracy, a nie możliwość czysto teoretyczną (hipotetyczną). Odnosi się to do sytuacji, w których znaczny stopień utraty zdolności do pracy lub szczególny charakter poniesionego uszczerbku na zdrowiu stanowi decydującą przyczynę trudności w znalezieniu odpowiedniej pracy, niemożność przypisania sprawcy szkody odpowiedzialności za sytuację na rynku pracy nie wyłącza ani nie ogranicza prawa poszkodowanego do otrzymania od sprawcy odpowiedniej renty z tytułu częściowej utraty zdolności do pracy zarobkowej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 6 lipca 2016 r., II PK 177/15 i powołane w nim dalsze orzecznictwo).

Dodać należy, że ustalenie częściowej niezdolności do pracy w sprawie przeciwko organowi rentowemu (ZUS) nie zamyka ustalenia zakresu niezdolności do pracy, jako że w odrębnej sprawie cywilnej strony mogą domagać się

samodzielnego ustalenia możliwości zarobkowych poszkodowanego (art. 365 i 366 k.p.c.). Powód posiada taką zdolność co wynika z jego pracy na ½ etatu a potem na ¼ etatu w innej piekarni, gdzie jak podał pracuje jako kierowca. Pozwana zaproponowała mu pracę w pawilonie handlowym w charakterze sprzedawcy i biegły lekarz medycyny pracy potwierdził jego zdolność do wykonywania proponowanej pracy. Powód podał przyczyny, które mają usprawiedliwiać jego odmowę podjęcia proponowanej pracy. W takiej sytuacji uprawnione jest ogólne stwierdzenie, że propozycja pracodawcy nie oznacza, iż pracownik musi rozwiązać dotychczasowe zatrudnienie, nawet niewielkie (1/4 etatu) u innego pracodawcy. Jeśli jednak jest zdolny do wykonywania proponowanego zatrudnienia, to zarobki wynikające z propozycji pracy u pracodawcy - dłużnika mogą być uwzględnione do wyliczenia renty wyrównawczej. Takie stwierdzenie nie musi być wiążące, gdyby się okazało, że powód z przyczyn zdrowotnych nie może wykonywać proponowanego zatrudnienia. Nie można wymagać od pracownika z gorszą zdolnością do pracy, uprawnionego do renty z ubezpieczenia społecznego, aby zawsze przyjmował proponowaną pracę, gdyż ujemna ocena odmowy wykonywania oferowanej pracy może dotyczyć pracy możliwej do wykonywania w ramach zachowanej zdolności do pracy. Nie są dlatego bez racji zarzuty naruszenia art. 444 § 2 k.c. oraz art. 378 § 1 k.p.c. i art. 286 k.p.c. Przed wyrokowaniem przez Sąd pierwszej instancji powód zarzucał, że ocena jego zdolności do proponowanej pracy nie jest miarodajna albowiem pomija inne dolegliwości zdrowotne. Zarzut podtrzymał w apelacji. Wprawdzie Sąd Apelacyjny odniósł się w określony sposób do zarzutu w uzasadnieniu wyroku, to jednak nie ustalono w sferze faktycznej, że wskazywane przez powoda dolegliwości pozwalają mu wykonywać proponowaną pracę. Nie chodzi więc o wykazanie metodycznej lub merytorycznej wadliwości dotychczasowej opinii biegłego lekarza medycyny pracy, choć tu powód wskazuje na określoną specjalizację medyczną biegłego, lecz o prawo do wykazania przez powoda, że ze względu na określone dolegliwości poza chorobą zawodową nie może wykonywać proponowanej pracy. Przy braku zarzutów poszkodowanego uprawnione może być domniemanie, że skoro występuje u niego tylko częściowa niezdolność do pracy, to nie jest zwolniony od wykonywania zatrudnienia w zakresie zachowanej zdolności (części) do pracy. Jest to założenie uproszczone,

które w tym przypadku ustępuje, a to wobec konkretnych zarzutów poszkodowanego odwołujących się do określonego leczenia i dolegliwości innych niż choroba zawodowa. Chodzi o to, że nieuzasadniona odmowa przyjęcia zaoferowanej pracy musi być oceniona jako przyczynienie się poszkodowanego do zwiększenia szkody i może powodować odpowiednie zmniejszenie odszkodowania (art. 362 k.c.). Procesowa sytuacja ulega więc zmianie ze względu na prawo materialne, które wymaga ustalenia czy pracownik zasadnie odmawia proponowanej pracy. Powód może wnioskować dowód (art. 6 k.c., 232 k.p.c.) i wykazać, że nie może wykonywać proponowanej pracy. Wówczas dowód taki nie jest powoływany dla zwłoki, jeśli dotychczasowa opinia medyczna nie analizuje wszystkich dolegliwości pracownika lub nie uwzględnia ich w wystarczającym stopniu. Oczywiście są granice postępowania dowodowego, bo Sąd może uznać, że sprawa została dostatecznie wyjaśniona do rozstrzygnięcia (art. 217 § 3 k.p.c.), jednak wobec zasadnego zarzutu skargi naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. i art. 286 k.p.c. ocena ta była przedwczesna.

Natomiast za bezzasadny uznać należy zarzut powoda, że na przeszkodzie podjęcia proponowanego zatrudnienia leży stosowanie mobbingu przez pozwanego pracodawcę. Przede wszystkim nie ustalono takiego mobbingu w sprawie (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). W tym zakresie skarżący nie zarzuca niewyjaśnienia sprawy (art. 217 § 3 k.p.c.), zwłaszcza, że Sąd Apelacyjny jednoznacznie stwierdził, iż nie można uznać, aby jednostkowe zdarzenie sprzed kilkunastu lat mogło stanowić uzasadniony podwód odmowy podjęcia oferowanego przez pozwaną zatrudnienia. Nawet gdyby działanie pracodawcy było niewłaściwe (choć mobbing z reguły nie może być redukowany do jednostkowego zachowania), to nie jest to uzasadniona przyczyna odmowy podjęcia proponowanej pracy, jako że mobbing to działanie niezgodne z prawem. Jest niedopuszczalny i naraża zatrudniającego na odpowiedzialność odszkodowawczą. Przyczyna odmowy zatrudnienia musi być więc racjonalna i nie powinna odwoływać do nieuprawnionych zarzutów.

3. Kwestia finalna to wyliczenie renty, które budzi następujące zastrzeżenia. Po stronie utraconych zarobków przyjęto zarobki obniżone (7/8 etatu) choć powinny być to zarobki porównawcze z pełnego zatrudnienia, zatem takie zarobki, które pracownik mógłby uzyskać gdyby nie choroba zawodowa, czyli pracując w swoim

zawodzie jako piekarz. W przypadku sporu co do „odpowiednich” zarobków porównawczych z reguły nie poprzestaje się na zarobkach jednego pracownika. Ustalenie w poprzedniej sprawie renty na podstawie zarobków jednego pracownika nie jest wiążące w obecnej sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2014 r., II PK 191/13). Wyżej wskazano dlaczego przyjmuje się zarobki kilku pracowników. Jest to w interesie obu stron, gdyż ma na celu ustalenie zarobków najbardziej zbliżonych do tych, które uzyskiwałby skarżący. Jeżeli pozwana nie zatrudnia piekarzy, to nie musi aprobować do wyliczenia renty przeciętnych (statystycznych) zarobków piekarzy. Można przyjąć zarobki realne konkretnych piekarzy zatrudnionych w podobnych zakładach (spółdzielniach). Z drugiej strony w wyliczeniu renty wyrównawczej (bliansu) należy ująć rentę z tytułu niezdolności do pracy w związku z chorobą zawodową i potencjalne zarobki na stanowisku proponowanym powodowi, jeżeli zostanie ustalone, że może wykonywać taką pracę. Ta ostatnia uwaga wynika z tego, że w algorytmie wyliczenia renty przedstawionym w opinii biegłej przyjęto zarobki powoda z jego zatrudnienia u innego pracodawcy na $\frac{1}{2}$ i $\frac{1}{4}$ etatu. Biegła wyliczyła tabelarycznie różnice na korzyść powoda. Natomiast Sąd bez oparcia się na podobnym wyliczeniu miesięcznych różnic (w sprawie brak takiego zestawienia) poprzestał na generalnym stwierdzeniu, że suma renty z ZUS i zarobków hipotetycznych na proponowanym stanowisku jest wyższa niż zarobki utracone i dlatego nie ma szkody (renty wyrównawczej). Stwierdzenie to nie ma oparcia w wyliczeniu arytmetycznym, a wszak sporny okres nie jest krótki. Wyliczenie dotychczasowe (opinia biegłej) przyjmuje też zarobki z wykonywanego a nie proponowanego zatrudnienia. Wyrok oparty jest na założeniu uzyskiwania zarobków z pracy proponowanej przez pozwaną. Takie rozstrzygnięcie jest co najmniej przedwczesne wobec zarzutów skargi. Sąd Najwyższy nie rozpoznaje sprawy skarżącego o rentę tak jak sąd powszechny, stąd oceniając zarzuty skargi ma na uwadze aktualną treść sporu. Powyższa analiza i ocena oznaczają, że rozstrzygnięcie sporu powinno nastąpić po uzupełnieniu brakujących ustaleń i uwzględnieniu przedstawionej wykładni.

W sprawie uprawnione są następujące tezy końcowe.

1. Zmniejszenie wymiaru zatrudnienia pracowników do 7/8 etatu (z przyczyn ekonomicznych) nie oznacza, że niższe zarobki mogą być zasadnie przyjmowane jako porównawcze do wyliczenia renty wyrównawczej dla pracownika, który był zatrudniony w pełnym wymiarze i nie może pracować na dotychczasowym stanowisku z powodu choroby zawodowej (art. 444 § 2 k.c.).

2. Propozycja pracodawcy (dłużnika) zatrudnienia pracownika częściowo niezdolnego do pracy w związku z chorobą zawodową nie oznacza, że musi on rozwiązać niewielkie (1/4 etatu) zatrudnienie u innego pracodawcy. Jeżeli jest zdolny do wykonywania proponowanego zatrudnienia, to zarobki wynikające z tej propozycji mogą być uwzględnione do wyliczenia renty wyrównawczej.

3. Brak takiego samego stanowiska pracy u pracodawcy (dłużnika) pozwala przyjąć do wyliczenia renty wyrównawczej zarobki pracowników u innych pracodawców, zatrudnionych na takich samych stanowiskach i z porównywalnymi wynagrodzeniami za pracę.

Z tych motywów orzeczono jako w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.).