



Sygn. akt II PK 234/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 stycznia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

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 11 stycznia 2018 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 2 marca 2017 r., sygn. akt XXI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt 2 oraz 3 i w tym zakresie
przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi
Okręgowemu w W., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka R. K. ostatecznie domagała się od pozwanej Banku (...) S.A. w W. zasądzenia kwoty 42.003 zł, za okres od dnia 1 kwietnia 2013 r. do dnia 31 grudnia 2013 r., tytułem odszkodowania za szkodę, wynikającą z braku ponownego jej

zatrudnienia, mimo prowadzonej przez pozwaną rekrutacji na stanowisko specjalisty do spraw obsługi kadrowej oraz złożenia przez powódkę wniosku o ponowne zatrudnienie przed upływem roku od dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Wyrokiem z dnia 15 stycznia 2014 r., Sąd Rejonowy w W. zasądził od pozwanej Banku (...) S.A. w W. na rzecz powódki kwotę 20.000 zł tytułem odszkodowania, oddalając powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd Rejonowy ustalił, że R. K. była zatrudniona w banku od dnia 16 lutego 1995 r. na podstawie umowy o pracę, zajmując stanowisko specjalisty w Centrum Kadr i Płac. Strony uzgodniły rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracownika z dniem 31 lipca 2012 r.

W dniu 4 stycznia 2013 r. pozwana zamieściła ofertę pracy na stanowisku specjalisty do spraw obsługi kadrowej. W dniu 7 stycznia 2013 r. powódka wysłała aplikację na to stanowisko. Po przeprowadzeniu procesu rekrutacyjnego powódka nie została zatrudniona. Natomiast w tej grupie zawodowej z dniem 1 kwietnia 2013 r. pozwana zatrudniła innego pracownika, którego zakres obowiązków był tożsamy z zakresem zadań powódki.

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 wątpienia 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 pracowałaby 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.

W pozwanej jednostce obowiązywało porozumienie w sprawie zasad stosowanych przy rozwiązywaniu z pracownikami Banku (...) stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w 2012 r. Zgodnie z § 19 tego porozumienia Bank zatrudni ponownie pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, w razie ponownego zatrudnienia pracowników w tej samej grupie zawodowej, w której był zatrudniony pracownik - jeżeli zwolniony pracownik zgłosi 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 niedotyczących pracownika (ust. 2).

Wyrokiem Sądu Okręgowego w W. z dnia 21 kwietnia 2015 r. oddalono apelację powódki (pkt 1) i odstąpiono od obciążenia jej obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego pozwanego w instancji odwoławczej (pkt 2).

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wywiodła powódka, a Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 6 grudnia 2016 r., II PK 254/15 uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego Sądowi Okręgowemu w W.

Rozpoznając ponownie sprawę, Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 2 marca 2017 r. odrzucił apelację powódki R. K. co do kwoty 17.330 zł, oddalając ją

w pozostałym zakresie i orzekając o obowiązku zwrotu kosztów procesu stronie pozwanej w kwocie 900 zł.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na konieczność odrzucenia apelacji skarżącej odnośnie kwoty 17.330 zł, gdyż nie doszło do skutecznego rozszerzenia powództwa przed Sądem Rejonowym w dniu 15 stycznia 2014 r. z uwagi na treść art. 193 § 2¹ k.p.c. w związku z art. 466 k.p.c. Nieskuteczna pozostaje także modyfikacja żądania z dnia 2 marca 2017 r., bowiem w postępowaniu apelacyjnym taki zabieg nie jest dopuszczalny (art. 383 zd. 1 k.p.c.). Stąd apelacja w zakresie kwoty 17.330 zł (odszkodowanie za listopad, grudzień 2013 r, styczeń 2014 r., luty 2014 r.) podlegała odrzuceniu z mocy art. 370 k.p.c. w związku z art. 373 k.p.c. (pkt 1).

W dalszej części Sąd odwoławczy stwierdził, że roszczenie o odszkodowanie co do zasady jest słuszne, skoro pozwany zaniechał ponownego zatrudnienia powódki w trybie art. 9 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 192; dalej ustawa o zwolnieniach grupowych). Spornym pozostawało jedynie ustalenie rozmiaru szkody, a ten ustala się z uwzględnieniem normalnego związku przyczynowego, o którym mowa w art. 361 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Mając na uwadze wytyczne zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2016 r., ograniczenie odszkodowania do wysokości czteromiesięcznego odszkodowania było zabiegiem niedopuszczalnym. Sąd Okręgowy uznał więc ten zarzut apelacji, lecz stwierdził jednocześnie brak jego wpływu na treść wyroku.

Po pierwsze, przy określaniu adekwatnego związku przyczynowego należy brać pod uwagę zdarzenia, które wystąpiły w rzeczywistości, a nie hipotetycznie. Zatem nie w każdym przypadku naruszenia art. 9 ustawy o zwolnieniach grupowych, dochodzone odszkodowanie przez pracownika, będzie przysługiwało za cały okres pozostawania bez pracy. Przede wszystkim przesłanką odpowiedzialności odszkodowawczej jest wyrządzenie szkody bezprawnym działaniem pracodawcy na skutek niewykonania zobowiązania polegającego na ponownym zatrudnieniu pracownika oraz związek przyczynowy między doznaną szkodą a niewykonaniem zobowiązania przez pracodawcę. W związku z tym

pracownik może domagać się w szczególności odszkodowania w wysokości utraconych zarobków, jeśli ich niezyskanie pozostaje w normalnym związku przyczynowym. Co do zasady, uznał Sąd Okręgowy, brak zatrudnienia i tym samym utrata zarobków pozwala uznać przesłankę szkody za spełnioną. Również niewątpliwy jest związek przyczynowy między niewykonaniem zobowiązania a szkodą. Normalnym (adekwatnym) następstwem odmowy ponownego zatrudnienia jest brak wynagrodzenia.

Po drugie, Sąd Okręgowy odwołał się do orzecznictwa Sądu Najwyższego na tle art. 361 k.c. (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2008 r., II PZP 10/08, OSNP 2009 nr 9-10, poz. 112; wyrok z dnia 13 sierpnia 1963 r., I Pr 342/63, OSNCP 1964 nr 4, poz. 83), dzieląc tezy o związku przyczynowym oraz braku podstaw do przyjmowania zryczałtowanej wysokości odszkodowania, niemniej należy rozważyć przyczynienie się pracownika do powstania lub zwiększenia rozmiaru szkody (art. 362 k.c.), a także zaliczenia wypłaconych już pracownikowi świadczeń z tytułu utraty zatrudnienia, na poczet ewentualnego odszkodowania w myśl zasady *compensatio lucri cum damno* (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2011 r., II PK 19/11, Legalis nr 1010163). Naprawienie szkody ma zapewnić całkowitą kompensatę doznanego uszczerbku, lecz nie może prowadzić do nieuzasadnionego wzbogacenia poszkodowanego.

Po trzecie, jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w sprawie II PK 19/11, istotne znaczenie zwłaszcza w kontekście art. 8 k.p. może mieć okoliczność, że w ramach zwolnienia grupowego pracodawca wypłacił pracownikowi stosowną odprawę pieniężną. W tej sytuacji, roszczenie o odszkodowanie za naruszenie przez pracodawcę prawa do ponownego zatrudnienia pracownika na warunkach pierwszeństwa, jawi się jako nadużycie prawa podmiotowego ze względu na sprzeczność ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa. Skoro odprawa pieniężna stanowiła rekompensatę za utratę pracy, to możliwe byłoby uwzględnienie faktu jej wypłacenia przy ustalaniu rozmiaru szkody. Sąd odwoławczy ustalił, że powódka otrzymała w dniu rozwiązania umowy o pracę między innymi odprawę pieniężną wynikającą z art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych w wysokości 21.000 zł. Stosowna odprawa zaspokaja żądanie wynagrodzenia za okres trzech miesięcy, czyniąc odszkodowanie żądaniem

pozostającym w sprzeczności ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Jednocześnie, w ocenie Sądu Okręgowego, powódka nie wykazała wysokości szkody wyższej niż równowartość wynagrodzenia za pracę za okres czterech miesięcy, aczkolwiek - jak wskazał Sąd Najwyższy, uprzednie nawiązanie przez Sąd do kryterium hipotetycznej możliwości wypowiedzenia umowy o pracę było niewłaściwe.

Z tych przyczyn Sąd Okręgowy rzekł z mocy art. 385 k.p.c.

Wyrok Sądu Okręgowego powódka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, zaskarżyła w części (pkt 2 i 3), to jest w zakresie oddalenia apelacji i orzeczenia o kosztach procesu, zarzucając naruszenie przepisów:

1. prawa materialnego:

- art. 9 ust. 1 i 2 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 471 k.c. i art. 361 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich błędną wykładnię, skutkującą przyjęciem przez Sąd Okręgowy, że uwzględnienie roszczenia powódki o zasądzenie odszkodowania odpowiadającego utraconym zarobkom w okresie kolejnych miesięcy jest nieuzasadnione z tej przyczyny, iż powódka otrzymała od pracodawcy odprawę pieniężną w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, w sytuacji gdy możliwość pomniejszenia kwoty odszkodowania za szkodę wyrządzoną pracownikowi z tytułu braku ponownego zatrudnienia o uzyskane dochody dotyczy wyłącznie sytuacji uzyskania przez pracownika dochodów po dacie powstania obowiązku odszkodowawczego pracodawcy;

- art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 8 k.p., przez ich błędną wykładnię, skutkującą przyjęciem przez Sąd Okręgowy, że skoro powódka na skutek rozwiązania umowy o pracę otrzymała od pozwanej odprawę pieniężną, to żądanie odszkodowania przez powódkę za okres kolejnych miesięcy za utracone zarobki, stanowi nadużycie prawa podmiotowego i pozostaje w sprzeczności ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa do odszkodowania, w sytuacji gdy zgodnie z obowiązującym orzecznictwem sądowym okoliczność mogąca przemawiać za zakwalifikowaniem roszczenia pracownika do ponownego zatrudnienia za warunkach pierwszeństwa jako nadużycie prawa w rozumieniu

art. 8 k.p. dotyczy wyłącznie pracowników, którzy odmówili przyjęcia w ramach wypowiedzenia zmieniającego nowych warunków zatrudnienia i w ramach zwolnienia grupowego otrzymali stosowną odprawę pieniężną;

- art. 8 k.p., przez jego zastosowanie w sytuacji, gdy strona pozwana nie powoływała się w toku procesu na nadużycie prawa podmiotowego przez powódkę; a dodatkowo nie wskazano konkretnej zasady współżycia społecznego, która miałaby sprzeciwiać się żądaniu powódki;

2. prawa procesowego:

- art. 322 k.p.c. w związku z art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy na skutek naruszenia przez pracodawcę prawa do ponownego zatrudnienia pracownika na warunkach pierwszeństwa, powódka niewątpliwie poniosła szkodę, odpowiadającą utraconym po dniu 1 kwietnia 2013 r. zarobkom, co nie upoważniało Sądu Okręgowego do oddalenia powództwa ponad kwotę 20.000 zł, obejmującą wynagrodzenie za okres 4 miesięcy tylko z tego powodu, że w dniu 31 lipca 2012 r. otrzymała odprawę pieniężną, co skutkowało uznaniem, że powódka nie wykazała wysokości szkody wyższej niż równowartość wynagrodzenia za pracę za okres 4 miesięcy;

- art. 382 k.p.c. w zw. z art. 398²⁰ k.p.c., przez zaniechanie uzupełnienia przez Sąd Okręgowy postępowania dowodowego celem ustalenia przyczyn pozostawania przez powódkę bez pracy w związku z brakiem ponownego jej zatrudnienia, w sytuacji gdy powyższa okoliczność miała podstawowe znaczenie dla ustalenia rozmiaru szkody wyrządzonej powódce w związku z brakiem ponownego jej zatrudnienia, a tym samym istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia czy istniały podstawy do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania w wyższej kwocie niż czteromiesięczne wynagrodzenie;

- art. 162 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. i art. 232 k.p.c. w związku z art. 299 k.p.c. w związku z art. 380 k.p.c. i art. 382 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez nieustosunkowanie się do zarzutu apelacji dotyczącego bezzasadności oddalenia wniosku o przesłuchanie powódki R. K. co do okoliczności podniesionych przez świadka B.S. na rozprawie w dniu 21 kwietnia 2015 r., jak również przez bezzasadne oddalenie na rozprawie w dniu 2 marca 2017 r. wniosku o przesłuchanie powódki R. K. na okoliczność podejmowanych

prób znalezienia zatrudnienia po dniu rozwiązania z powódką umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

W świetle podniesionych zarzutów, skarżący domagał się uchylecia zaskarżonego wyroku w pkt 2 i 3 oraz przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W..

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz pracodawcy kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się trafna, co obliguje do uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W.

Wstępnie należy podnieść, że przedmiotowa sprawa po raz wtóry jest przedmiotem postępowania kasacyjnego, które zostało ponownie uruchomione na skutek skargi kasacyjnej powódki. Oznacza to, że po stronie powodowej dostrzega się wciąż uchybienia (procesowe i materialne) po prawomocnym zakończeniu postępowania przed Sądem Okręgowym w W.. W takim układzie zależność priorytetowe znaczenie ma funkcja z art. 398²⁰ k.p.c., zgodnie z którą sąd, któremu sprawa została przekazana, związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Nie można oprzeć skargi kasacyjnej od orzeczenia wydanego po ponownym rozpoznaniu sprawy na podstawach sprzecznych z wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Chodzi oczywiście o wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2016 r., II PK 254/15. Powołany judykat przesądził, że po stronie powodowej powództwo co do zasady jest słuszne z powodu niewykonania przez pracodawcę obowiązku ponownego zatrudnienia powódki, wynikającego z art. 9 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Niemniej konieczne staje się zaakcentowanie problematyki związanej z prawem powrotu pracownika do zatrudnienia. Temat ten nie jest nowy o tyle, że już ustawa z dnia 29 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw (jednolity tekst: Dz. U. z 2012 r. Nr 112, poz. 980) przewidywała zbliżone rozwiązanie prawne, to jest zakład pracy zobowiązany był do ponownego

zatrudnienia pracownika, jeżeli ten został zwolniony w trybie art. 1 ust. 1 ustawy i zgłosił zamiar powrotu w ciągu roku od dnia rozwiązania stosunku pracy. W literaturze przedmiotu zwraca się jednak uwagę, że obecnie obowiązująca ustawa o zwolnieniach grupowych dokonała podmiotowego zawężenia. Aktualnie uprawnieniem powrotu do pracy jest objęty pracownik, który został zwolniony w trybie zwolnienia grupowego (zob. szerszej: A. Wypych-Żywicka, Zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników w: [System Prawa Pracy, Tom V, Zbiorowe Prawo Pracy, pod red. K.W. Baran, Wolters Kluwer, Warszawa 2014 r., str. 1057). Nie ma zatem przeszkód, by z takiego uprawnienia mógł skorzystać również pracownik, rozwiązujący stosunek pracy na mocy porozumienia stron w ramach zwolnienia grupowego.

W przypadku, gdy pracodawca zaniecha realizacji obowiązku ponownego zatrudnienia, po stronie pracownika powstaje roszczenie o odszkodowanie. W tym wypadku chodzi o odszkodowanie 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). Warunkiem jego uzyskania, jest więc wystąpienie szkody po stronie pracownika, która pozostaje w związku przyczynowym z działaniem pracodawcy. W tym wypadku nie jest to odszkodowanie zryczałtowane.

Ponownie rozpoznając sprawę, Sąd Okręgowy zaakceptował rozwiązanie, że zasądzenie na rzecz powódki przez Sąd Rejonowy odszkodowania w wysokości czteromiesięcznego wynagrodzenia, rekompensuje poniesioną szkodę, o ile uwzględni się dodatkowo fakt wypłacenia pracownikowi odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy w wysokości 21.000 zł. Tym samym żądanie dodatkowego odszkodowania za utracone zarobki, w ocenie Sądu Okręgowego, pozostaje w sprzeczności ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.).

Zaprezentowany konglomerat argumentów zobowiązuje do uporządkowania schematu procedowania. Niewątpliwie po stronie pracownika doszło do powstania szkody w związku z naruszeniem przez pracodawcę procedury opisanej w art. 9 ustawy o zwolnieniach grupowych. W związku z tym powstaje konieczność oszacowania szkody. W tej strefie nie ma też sporu co do podstawy obliczenia

wysokości odszkodowania, którą jest kwota 5.000 zł, to jest kwota wynagrodzenia pracownika z wykształceniem średnim, zatrudnionego przez pozwanego na stanowisku specjalisty do spraw obsługi kadrowej. Pozostaje zatem ustalenie, za jaki okres pracodawca winien wypłacić pracownikowi odszkodowanie. Od strony procesowej ramy tego problemu wyznacza treść pozwu, gdyż sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie (art. 321 § 1 k.p.c.). Jednocześnie kwestia braku skutecznego rozszerzenia powództwa jest już zamknięta, gdyż skarga kasacyjna nie obejmuje wyroku Sądu Okręgowego, odrzucającego apelację co do kwoty 17.330 zł. Oznacza to, że dotychczas powódka otrzymała kwotę 20.000 zł, czyli wynagrodzenie za 4 miesiące, od dnia 1 kwietnia 2013 r. do dnia 31 lipca 2013 r. Natomiast w obrocie pozostaje kwota objęta skargą kasacyjną, to jest 12.669 zł (należność za dalsze trzy miesiące objęte treścią pozwu – sierpień, wrzesień i październik 2013 r.).

Jak wiadomo, stanowisko Sądu Okręgowego wyrażone w wyroku z dnia 21 kwietnia 2015 r., ograniczające odpowiedzialność pozwanego do czterech miesięcy (skoro pracodawca mógłby wypowiedzieć umowę ponownie zatrudnionej powódce w pierwszym dniu zatrudnienia, czyli na koniec lipca 2013 r.), został jednoznacznie zanegowany przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 grudnia 2016 r., bowiem ograniczenie wysokości odszkodowania przez odniesienie się do okresu zatrudnienia byłoby możliwe jedynie w przypadku możliwości jego dokładnego i pewnego określenia, to jest w razie likwidacji zakładu pracy.

W judykaturze przyjmuje się zgodnie, że pracownikowi, z którym pracodawca - wbrew obowiązkowi wynikającemu z art. 9 ustawy o zwolnieniach grupowych - nie zawarł umowy o pracę, przysługuje odszkodowanie w wysokości ustalonej na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Pogląd ten ukształtował się już pod rządami 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.) i został czytelnie przedstawiony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 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), a następnie zaaprobowany i poszerzony o dodatkowe argumenty w wyrokach: z dnia 12 lipca 2011 r., II PK

19/11, OSNP 2012 nr 9-20, poz. 231 z glosą M. Lewandowicz-Machnikowskiej, OSP 2014 nr 5, str. 51; z dnia 20 stycznia 2015 r., III PK 52/14, OSNP 2016 nr 9, poz. 114; z dnia 5 grudnia 2016 r., III PK 35/16, LEX nr 2188647).

Ma rację Sąd Okręgowy, że 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 na każdym etapie sporu aktualne jest zagadnienie weryfikacji okoliczności, za które odpowiedzialność ponosi pracodawca (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, a wówczas obowiązek jej naprawienia (art. 362 k.c.) ulega odpowiedniemu zmniejszeniu stosownie do okoliczności, a zwłaszcza do stopnia winy obu stron. W końcu ustalenie rozmiaru szkody powinno uwzględniać uzyskane przez pracownika korzyści związane z tą odmową. Za taką korzyść Sąd Okręgowy uznał fakt otrzymania przez pracownika odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Z tym stanowiskiem nie sposób się zgodzić na kanwie ustalonych okoliczności faktycznych.

Przede wszystkim stosowanie instytucji *compensatio lucri cum damno*, której sporo miejsca poświęcił Sąd Okręgowy, będzie polegało na poszukiwaniu wspólnego mianownika między przeciwnymi stanowiskami. Z jednej strony poszkodowany będzie zainteresowany kumulacją świadczeń z różnych źródeł, a osoba ponosząca odpowiedzialność, zaliczeniem na poczet odszkodowania wszelkich korzyści majątkowych, niezależnie od tytułu ich uzyskania przez poszkodowanego. Wyrównanie korzyści z uszczerbkiem zmierza do zapewnienia by szkoda majątkowa, została z jednej strony naprawiona w całości (art. 361 § 2 k.c.), a z drugiej strony przyznane odszkodowanie nie przekraczało jej rozmiaru, co wymaga przy ustalaniu szkody uwzględnienia nie tylko tych zdarzeń, które zwiększają jej rozmiar, ale i tych, które rozmiar ten zmniejszają. Finalnie ograniczenie kompensacji obejmuje sytuacje, w których istnieje tożsamość zdarzenia szkodzącego ze zdarzeniem będącym źródłem przysporzenia, co sprowadza się do ustalenia, że zarówno szkoda, jak i uzyskana korzyść są normalnymi następstwami tego samego zdarzenia, a więc zdarzenie szkodzące

musi stanowić konieczną przesłankę uzyskania przez poszkodowanego korzyści (por. np. M. Kaliński (w:) System prawa prywatnego, t. 6, red. A. Olejniczak, Warszawa 2009, s. 158). W orzecznictwie zasadniczo przyjmuje się, że nie podlegają zaliczeniu korzyści majątkowe, które nie wynikają z tego samego zdarzenia, a korzyść musi zaspokajać ten interes poszkodowanego, który powstał w wyniku zdarzenia szkodzącego lub odnosić się do dobra, które zostało dotknięte naruszeniem (por. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 1961 r., zasada prawna, I Co 27/60, OSN 1962, nr 2, poz. 40, uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23-29 kwietnia 1965 r., III PO 3/65, OSNC 1962 nr 2, poz. 40, uchwały pełnego składu Izby Cywilnej Sądu Najwyższego z dnia 23 kwietnia 1965 r., III PO 3/65, OSNC 1965 nr 12, poz. 198 i z dnia 15 maja 2009 r., III CZP 140/08, OSNC 2009 nr 10, poz. 132; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 1963 r., I PR 270/63, OSNC 1964 nr 7-8, poz. 157, OSNC 1964 nr 7-8, poz. 157, z dnia 14 października 2016 r., I CSK 685/15, niepubl.).

Sedno tego segmentu problemu sprowadza się do oceny wzajemnej relacji odprawy z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych do odszkodowania w związku z naruszeniem procedury z art. 9 tej ustawy. Odprawa pieniężna jest znana Kodeksowi pracy, bowiem jej wypłata jest uruchamiana w związku z ustaniem stosunku pracy (np. odprawa rentowa, pośmiertna). Nie inaczej jest w przypadku odprawy pieniężnej w rozumieniu art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. W tym wypadku ma ona charakter osłonowy (cel socjalny), gdyż ma za zadanie złagodzić dolegliwości związane z utratą pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (niezawinionych przez niego). Wysokość odprawy zależy od stażu pracy u danego pracodawcy i wysokości wynagrodzenia za pracę w ostatnim okresie przed zwolnieniem (J. Stelina [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, Grupowe zwolnienia. Komentarz, 2007, wydanie elektroniczne LEX, tezy do art. 9). Odprawa nie jest wynagrodzeniem za pracę w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, bowiem prawo do niej nie zależy od ilości i jakości wykonanej pracy. Jest natomiast bezpiecznikiem finansowym w pierwszym okresie poszukiwania nowej pracy. *Ergo* jej cel i funkcja jest związana z ustaniem zatrudnienia. Potwierdza to dotychczasowa judykatura, przyjmując że nieuprawnione jest przeniesienie na

odprawę sankcji odszkodowawczej za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę z tego względu, że zupełnie inna jest funkcja odprawy w porównaniu do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W pierwszym przypadku pracodawca "płaci" za zgodne z prawem, a co za tym idzie, skuteczne zwolnienie się od zobowiązania do zatrudniania pracownika, w drugim zaś za bezprawną i ostatecznie nieskuteczną czynność zwolnienia się z tego zobowiązania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2015 r., II PK 134/14, LEX nr 1682206). W momencie jej wypłaty nie ma podstaw do snucia przypuszczeń, że będzie ona stanowiła korzyść pracownika, w sytuacji w której pracodawca uchybi swojemu obowiązkowi jego ponownego zatrudnienia. Natomiast może tak się zdarzyć, że po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i wypłacie odprawy pieniężnej, pracodawca w krótkim okresie czasu (miesiąc, dwa później) uruchomi procedurę ponownego naboru, przy której pominie dotychczas zatrudnionego pracownika. Wtenczas, w razie wystąpienia z roszczeniem odszkodowawczym przez zwolnionego z pracy, można mówić o czasowym nałożeniu się obu świadczeń, choć wciąż związanych z odmiennymi tytułami. Pierwszy (odprawa) dotyczy rozwiązania umowy o pracę, drugi (odszkodowanie) ma związek z zaniechaniem, pominięciem ponownego zatrudnienia. W przypadku spełnienia obowiązku z art. 9 ustawy o zwolnieniach grupowych, zatrudniony ponownie pracownik nie zwraca odprawy pieniężnej pracodawcy. W takim razie nie powinna ona wpływać na kompensatę szkody, jeżeli pracodawca nie wypełnia powyższego obowiązku. W konsekwencji obrona podmiotu, który narusza reguły prawa, instytucją nadużycia prawa jest niedopuszczalna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2016 r., I PK 134/15, LEX nr 2050669).

Powracając na grunt przedmiotowej sprawy, należy zauważyć, że do ustania zatrudnienia doszło z końcem lipca 2012 r. i wówczas pracodawca dokonał wypłaty odprawy pieniężnej. Natomiast proces ponownej rekrutacji trwał od 4 stycznia 2013 r. do końca marca 2013 r., a więc rozpoczął się po upływie 5 miesięcy od ustania zatrudnienia, co w oparciu o zasady doświadczenia życiowego pozwala wnioskować o zużyciu tej korzyści majątkowej, wobec faktu braku zatrudnienia i innych wolnych środków pieniężnych do zaspokajania codziennych potrzeb życiowych.

Jeżeli chodzi o sporne odszkodowanie, to przepisy Kodeksu pracy regulują jedynie odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy, należne pracownikowi w wyniku przywrócenia do pracy (art. 57 i 67 k.p.). Stąd w razie zaniechania nawiązania stosunku pracy (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). Pracownik może więc dochodzić (z racji pominięcia procedury z art. 9 ustawy o zwolnieniach grupowych) odszkodowania za czas pozostawania bez pracy od momentu, kiedy po stronie pracodawcy powstał obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika (zawarcia umowy o pracę). W stanie faktycznym sprawy taki termin został ustalony na dzień 1 kwietnia 2013 r.

Porównanie momentu uzyskania odprawy pieniężnej i momentu uzyskania prawa do odszkodowania, *prima facie* wyklucza temporalne krzyżowanie się obu praw, a kilkumiesięczny odcinek graniczny podkreśla tylko odmienne zdarzenia prawne, które sprzeciwiają się dopuszczalności kompensowania uszczerbku związanego z brakiem nawiązania stosunku pracy z uzyskaną wcześniej korzyścią (odprawą pieniężną). W ten sposób wyłania się reakcja, że w miarę upływu czasu od rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, stopień możliwości zaliczenia korzyści w postaci odprawy maleje proporcjonalnie do momentu rozpoczęcia ponownej rekrutacji, czyli im jest ten proces odległy w czasie, tym mniej podstaw do takiej kompensaty, która wówczas w sposób naturalny wygasa. Wbrew stanowisku Sądu Okręgowego, do przeciwnych wniosków nie prowadzi odwołanie się do stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z 12 lipca 2011 r., II PK 19/11 (OSNP 2012 nr 19-20, poz. 231). Orzeczenie to dotyczyło innych okoliczności faktycznych (ustanie zatrudnienia pracownika w dniu 30 września 2006 r., a proces ponownej rekrutacji od 1 października 2006 r., uzyskanie odprawy w umownej (wyższej) wysokości niż z ustawy o zwolnieniach grupowych), wobec czego nie ma podstaw do stwierdzenia, że konieczność ustalenia rozmiaru odszkodowania "z zaliczeniem wypłaconych już powódce świadczeń z tytułu utraty zatrudnienia" dotyczyła korzyści tożsamyh z uzyskanymi wskutek orzeczenia Sądu pierwszej instancji.

Stąd ponownie należy ocenić zakres oddziaływania tej klauzuli generalnej, skoro można mówić o przyczynieniu się pracownika do powstania szkody. Z chwilą rozwiązania stosunku pracy rozpoczyna się rozłożony w czasie proces poszukiwania innego zatrudnienia, gdyż pracownik nie ma prawa oczekiwać obowiązku ponownego zatrudnienia u pozwanego pracodawcy. Miarą starannego działania jest zwykle rejestracja w Urzędzie Pracy w celu uzyskania prawa do zasiłku dla bezrobotnych, o ile ku temu nie ma innych przeszkód (zdolność do podjęcia pracy). Mogą wystąpić przypadki, gdy po ustaniu zatrudnienia pracownik realizuje uprawnienia związane z zasiłkiem chorobowym, czy też składa wnioski o rentę z tytułu niezdolności do pracy. W końcu może niemal natychmiast podjąć inną pracę zarobkową i uzyskiwać z tego tytułu wynagrodzenie. W tym wypadku nie chodzi tylko o pracownicze reżimy prawne, lecz o wszelkie zobowiązania do wykonywania pracy, nawet gdy nie powodują uzyskania ochrony ubezpieczeniowej (umowa o dzieło). Zatem w razie uzyskiwania przychodów z pracy, odszkodowanie powinno ulec zmniejszeniu w takim zakresie, w jakim ich wykonanie nie byłoby możliwe, gdyby pracodawca zawarł z nim umowę o pracę.

W ten sposób ujawnia się z dostateczną siłą waga okoliczności faktycznych. Z treści skargi kasacyjnej wynika, że powódka była osobą bezrobotną w okresie od 2 stycznia 2013 r. do 10 stycznia 2014 r. Rodzi się więc pytanie o moment uzyskania tego statusu (po upływie 5 miesięcy), a więc czy po utracie pracy nie podjęła innego zatrudnienia, które ustało z przyczyn zawinionych po stronie pracownika co mogłoby mieć znaczenie w kontekście art. 362 k.c. Nie bez znaczenia jest kwestia, czy w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych powódce składano propozycje pracy (czy były oferty zatrudnienia w obrębie jej kwalifikacji), a jeżeli tak, to dlaczego nie doszło do podjęcia pracy zarobkowej. Tego rodzaju okoliczności mogą uaktywnić regułę opisaną w art. 8 k.p., a tym samym obligują Sąd do uzyskania faktów, z których mógłby skutecznie budować wnioskowanie o nadużyciu prawa podmiotowego. Niewątpliwie taki model powinien brać pod uwagę konieczność przeprowadzenia dowodu z przesłuchania zainteresowanej strony. Sąd Najwyższy ma na uwadze, że ten dowód nie ma obligatoryjnego charakteru, a obowiązek dostarczania dowodów spoczywa na stronach (art. 232 zd. 1 k.p.c.).

Jednak specyfika dochodzonego odszkodowania, w powiązaniu z szeregiem odwołań Sądu Okręgowego do klauzul generalnych, wymaga ustaleń z wykorzystaniem tego rodzaju informacji, w tym przyczyn określonych zaniechań, bądź przeszkód obiektywnych, które mogą mieć znaczenie przy ustalaniu wysokości odszkodowania, zwłaszcza że w orbicie procesowej krąży obowiązek wykorzystania art. 322 k.p.c. Ten przepis wymaga sam z siebie uwzględnienia wszelkich okoliczności sprawy, a zatem tamuje mechaniczne wykorzystanie art. 8 k.p., bez dodatkowych czynności określonych w art. 382 k.p.c., które – co wyżej wskazano- nie mogą ograniczać się do faktu uzyskania odprawy pieniężnej. Naruszenie wskazanych norm staje się czytelne, zważywszy na technikę argumentacyjną Sądu Okręgowego, to jest powódka nie udowodniła z jednej strony wysokości szkody, podczas gdy z drugiej jej wnioski dowodowe zostały oddalone (wniosek z dnia 2 marca 2017 r.), po czym doszło do zwrócenia uwagi na uchybienie procesowe w trybie art. 162 k.p.c. Z uwagi na powyższe, należało także uznać za zasadny zarzut naruszenia art. 9 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 471 k.c. i art. 361 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Nie ma podstaw do podzielenia zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., gdyż uzasadnienie Sądu Okręgowego poddaje się kontroli kasacyjnej, a sam fakt wydania orzeczenia niezadowolającego stronę nie jest równoznaczne z uchybieniem wskazanej wyżej podstawie.

Z tych przyczyn orzeczono w myśl art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

r.g.