



Sygn. akt I PK 239/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 sierpnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. S.

przeciwko Sądowi Rejonowemu w [...]

o ponowne zatrudnienie i odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 sierpnia 2017 r.,

skarg kasacyjnych powódki i strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu
Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...]

z dnia 30 maja 2016 r.,

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 stycznia 2016 r. Sąd Rejonowy w [...] oddalił powództwo
A.S. o zobowiązanie Sądu Rejonowego w [...] do zawarcia z nią umowy o pracę na

poprzednich warunkach i na wcześniejszym stanowisku lub na innym stanowisku uwzględniającym jej kwalifikacje - starszy sekretarz sądowy oraz o odszkodowanie w wysokości kwoty miesięcznego wynagrodzenia pomnożonego przez ilość miesięcy za okres od dnia 11 kwietnia 2015 r., tj. od daty zgłoszenia się powódki do pracy.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia. Powódka była zatrudniona w pozwanym Sądzie od dnia 2 stycznia 2001 r., ostatnio na stanowisku starszego sekretarza sądowego w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie od 3 marca do 3 września 2014 r. była niezdolna do pracy z powodu choroby. W okresie od 4 września 2014 r. do 1 maja 2015 r. pobierała świadczenie rehabilitacyjne. Pismem z dnia 8 grudnia 2014 r. (doręczonym w dniu 9 grudnia 2014 r.) pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, trwającej dłużej niż okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. W dniu 14 grudnia 2014 r. na stanowisku powódki został zatrudniony pracownik na podstawie umowy o pracę na czas określony. W dniu 9 kwietnia 2015 r. powódka uzyskała zaświadczenie o zdolności do podjęcia pracy, o czym powiadomiła stronę pozwaną, zgłaszając jednocześnie swój powrót do pracy. W odpowiedzi pozwany Sąd poinformował powódkę, że nie ma możliwości jej zatrudnienia z uwagi na brak wolnych etatów na stanowiskach pracy, do których powódka posiada kwalifikacje.

W tak ustalonym stanie faktycznym i powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd pierwszej instancji uznał, że skoro powódka zgłosiła swój powrót do pracy w dniu 9 kwietnia 2015 r., zaś sześciomiesięczny termin przewidziany w art. 53 § 5 k.p. upływał w dniu 9 czerwca 2015 r., to badaniu podlegał jedynie okres pomiędzy tymi datami. W tym okresie strona pozwana posiadała jedynie ofertę pracy dla informatyka i nie miała możliwości zatrudnienia powódki.

Wyrokiem z dnia 30 maja 2016 r. Sąd Okręgowy w [...] zmienił powyższy wyrok i zobowiązał pozwany Sąd do ponownego zatrudnienia powódki na stanowisku starszego sekretarza sądowego (pkt I), a w pozostałym zakresie powództwo i apelację oddalił (pkt II).

Po uzupełnieniu materiału dowodowego sprawy Sąd odwoławczy ustalił, że -

w związku z otrzymaniem od dnia 1 października 2015 r. dwóch etatów urzędniczych i przejściem jednej osoby z etatu sekretarki na etat urzędniczy, co nastąpiło z dniem 1 grudnia 2015 r. - w październiku 2015 r. strona pozwana ogłosiła nabór na etat sekretarski. W dniu 25 kwietnia 2016 r. pozwany Sąd ogłosił konkurs na staż urzędniczy na pięć wolnych stanowisk w wymiarze 4,75 etatu, tj. trzech pełnych etatów na staż urzędniczy w wydziałach orzeczniczych, jednego pełnego etatu w oddziale gospodarczym oraz 3/4 etatu w oddziale finansowym. Na miejsce powódki został zatrudniony pracownik na podstawie umowy o pracę na czas określony od 14 grudnia 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. Umowa ta została następnie przedłużona na czas nieokreślony, pomimo tego, że pozwany Sąd został poinformowany przez powódkę już w dniu 9 kwietnia 2015 r. o chęci jej powrotu na stanowisko pracy. Do dnia 4 maja 2016 r. powódka pobierała zasiłek dla bezrobotnych.

Przy takich ustaleniach Sąd drugiej instancji stanął na stanowisku, że zaistniały warunki do ponownego zatrudnienia powódki, określone w art. 53 § 5 k.p. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 kwietnia 2014 r., I PK 255/13, Sąd odwoławczy podkreślił, że obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika może wykraczać poza okres 6 miesięcy od rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli w tym czasie pracodawca nie przedstawił pracownikowi odpowiedniej oferty zatrudnienia, pomimo że miał taką możliwość. W takim wypadku pracownik może domagać się zatrudnienia także po upływie sześciu miesięcy od rozwiązania umowy lub żądać odszkodowania. W świetle art. 53 § 5 k.p., dla stwierdzenia istnienia możliwości ponownego zatrudnienia pracownika decydujące jest zapotrzebowanie pracodawcy na pracę, którą pracownik może wykonywać ze względu na swoje kwalifikacje i stan zdrowia.

Zdaniem Sądu odwoławczego, żądanie powódki ponownego jej zatrudnienia uzasadniają względy społeczne, ekonomiczne i zasady współżycia społecznego, skoro odpowiednio dla niej stanowisko pracy było wolne w dniu wyrokowania. Powódka posiada kilkunastoletni staż zawodowy jako urzędnik w sądownictwie powszechnym, od 1999 r. pracowała w pozwanym Sądzie na stanowiskach stażysty, referenta-stażysty, sekretarza sądowego (od 2001 r.) oraz starszego sekretarza sądowego (od 2006 r.), za wykonywaną pracę otrzymywała nagrody i

dodatki specjalne, w arkuszach kwalifikacyjnych posiada wysokie noty przełożonych, jest doświadczonym pracownikiem o pełnych kwalifikacjach. Sąd odwoławczy podkreślił również, że powódka zgłosiła swój powrót do pracy w terminie określonym w art. 53 § 5 k.p., zaś orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, że pracownik może oczekiwać na zatrudnienie - etat, który pojawi się w przyszłości. Jest bezsporne, że takie etaty pojawiły się pozwanym Sądzie w kwietniu 2016 r.

Z tych też względów Sąd drugiej instancji uznał za niezasadne żądanie przez powódkę odszkodowania za okres pozostawania bez pracy, tj. od dnia 11 kwietnia 2015 r.

Skargi kasacyjne od powyższego wyroku wywiodły obydwie strony.

Strona pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: 1) art. 53 § 5 k.p. wskutek przyjęcia, że w stanie faktycznym sprawy pozwany Sąd miał obowiązek ponownie zatrudnić powódkę i że postanowienia powołanego przepisu mają w zastosowanie w sytuacji, gdy bezspornie do dnia 9 czerwca 2015 r. pracodawca nie miał takiej możliwości; 2) art. 8 k.p. przez uznanie, że w rozpatrywanym stanie faktycznym istnieją zasady współżycia społecznego, zgodnie z którymi pozwany Sąd powinien zatrudnić powódkę.

Wskazując na powyższe zarzuty, skarżący wniósł o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie I. oraz w części orzekającej o kosztach postępowania i oddalenie apelacji, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Powódka zarzuciła naruszenie przepisów postępowania tj.: 1) art. 391 § 1 w związku z art. 328 § 2 k.p.c. przez sporządzenie uzasadnienia wyroku w zakresie dotyczącym oddalenia jej powództwa i apelacji z pominięciem wskazania podstawy faktycznej, tj. ustalenia faktów, które Sąd uznał za udowodnione oraz wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa, co w konsekwencji uniemożliwia kontrolę motywów zaskarżonego rozstrzygnięcia we wskazanym zakresie; 2) art. 382 k.p.c. przez niezajęcie stanowiska co do części materiału dowodowego zgromadzonego w trakcie postępowania apelacyjnego, w tym sprawozdań Ministerstwa Sprawiedliwości na koniec I i II kwartału 2015 r. i

pominięcie go przy dokonywaniu ustaleń oraz nieuwzględnienie w ramach dokonywanych rozważań, w sytuacji gdy powyższe dowody miały istotny wpływ na ocenę ziszczenia się ustawowych przesłanek do zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania za czas pozostawania bez pracy.

W konkluzji powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w pkt II. i przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Przed wszystkim uzasadniona jest skarga kasacyjna strony pozwanej. W myśl art. 53 § 5 k.p., pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w § 1 i 2, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn. Na tle tego przepisu w orzecznictwie Sądu Najwyższego sformułowano zgodny pogląd, że pracodawca ma obowiązek nawiązania z byłym pracownikiem nowego stosunku pracy, jeżeli w określonym sześciomiesięcznym terminie pracownik zgłosił swój powrót do pracy, a pracodawca posiada wolne miejsce pracy odpowiadające kwalifikacjom pracownika (por. uchwałę z dnia 10 września 1976 r., I PZP 48/76, OSNC 1977 nr 4, poz. 65 oraz wyrok z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 459/97, OSNAPiUS 1998 nr 22, poz. 656). W wyroku z dnia 23 kwietnia 2014 r., I PK 255/13 (OSNP 2015 nr 9, poz. 124) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że chociaż art. 53 § 5 k.p. nie wskazuje okresu, w którym pracodawca ma obowiązek zadośćuczynienia obowiązкови ponownego zatrudnienia pracownika, to jednak nie powinno ulegać wątpliwości, że obowiązek ten istnieje przez cały okres sześciu miesięcy od rozwiązania umowy o pracę i nie gaśnie w tym okresie tylko z tego powodu, że bezpośrednio po zgłoszeniu powrotu pracownika do pracy pracodawca nie dysponuje odpowiednim wolnym miejscem pracy i poinformował o tym pracownika. Jeżeli zatem w tym okresie powstanie później możliwość zatrudnienia, pracodawca powinien bez osobnego wezwania zaoferować pracownikowi miejsce pracy. Czas trwania tego obowiązku może wykraczać poza wskazany okres sześciu miesięcy, jeżeli w tym czasie pracodawca

nie przedstawił pracownikowi odpowiedniej oferty zatrudnienia, pomimo że miał taką możliwość (dysponował „miejscem pracy”), przy czym dla stwierdzenia istnienia możliwości ponownego zatrudnienia pracownika istotne jest zapotrzebowanie pracodawcy na pracę, którą pracownik może wykonywać ze względu na swoje kwalifikacje i stan zdrowia. W takim wypadku pracownik może domagać się zatrudnienia na wolnym miejscu pracy także po upływie sześciu miesięcy od rozwiązania umowy lub żądać odszkodowania na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Co prawda Sąd drugiej instancji powołał się w swojej argumentacji na powołany wyżej wyrok, wydaje się jednak, że wyprowadził z niego całkowicie błędny wniosek, iż pracownik, który zgłosił swój powrót do pracy w terminie określonym w art. 53 § 5 k.p. może oczekiwać na wolne miejsce pracy (etat), niezależnie od tego, w jak odległej przyszłości pojawi się możliwość jego ponownego zatrudnienia przez pracodawcę. Tymczasem jest oczywiste, że czas tego oczekiwania nie może wykraczać poza sześciomiesięczny okres liczony od daty rozwiązania umowy o pracę. Po upływie tego okresu wygasa bowiem obowiązek pracodawcy uczynienia zadość żądaniu pracownika ponownego zatrudnienia, chyba że w trakcie jego biegu pracodawca dysponował miejscem pracy odpowiednim dla posiadanych przez pracownika kwalifikacji, a mimo to nie zaoferował go pracownikowi.

Z ustaleń stanowiących podstawę zaskarżonego rozstrzygnięcia wynika, że w dniu 9 grudnia 2014 r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn wskazanych w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., w dniu 9 kwietnia 2015 r. powódka uzyskała zaświadczenie o zdolności do pracy, zaś w dniu 10 kwietnia 2015 r., a więc w terminie określonym w art. 53 § 5 k.p., zgłosiła swój powrót do pracy. Obowiązek pracodawcy ponownego zatrudnienia powódki trwał do dnia 9 czerwca 2015 r. Z dniem 14 grudnia 2014 r. na miejsce powódki został zatrudniony inny pracownik na podstawie umowy o pracę na czas określony (według twierdzeń powódki, pracownik ten został początkowo zatrudniony na okres do dnia 31 grudnia 2015 r., a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony). Wolne etaty urzędnicze pojawiły się u strony pozwanej w kwietniu 2016 r. i były nieobsadzone w dacie wyrokowania przez Sąd odwoławczy. Do dnia

4 maja 2016 r. powódka pobierała roczny zasiłek dla bezrobotnych.

Przy uwzględnieniu przedstawionych na wstępie rozważań staje się oczywiste, że takie ustalenia nie dawały Sądowi drugiej instancji podstaw do zastosowania art. 53 § 5 k.p. Nie wynika z nich bowiem, aby w sześciomiesięcznym okresie trwania obowiązku ponownego zatrudnienia powódki strona pozwana dysponowała wolnymi miejscami pracy odpowiednimi dla jej kwalifikacji, a wręcz przeciwnie - z ustaleń tych wynika, że możliwość zatrudnienia powódki pojawiła się dopiero w kwietniu 2016 r., a więc po upływie około 10 miesięcy od wygaśnięcia obowiązku pracodawcy.

Nie wiadomo również, jakie względy społeczne, ekonomiczne i zasady współżycia społecznego stanowić miały, w ocenie Sądu odwoławczego, o obowiązku strony pozwanej ponownego zatrudnienia powódki po upływie okresu ustalonego w art. 53 § 5 k.p. Należy więc tylko zwrócić uwagę, że dotyczący zasad współżycia społecznego art. 8 k.p. służy obronie przed wykonywaniem prawa podmiotowego w sytuacji, gdy prawo takie przysługuje, lecz jego wykorzystanie stanowi nadużycie uprawnionego z uwagi na określone w tym przepisie klauzule generalne. Przepis ten nie może być natomiast podstawą żądań (tu: nawiązania stosunku pracy), gdyż zasady współżycia społecznego lub społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa nie mogą zastąpić oświadczeń woli niezbędnych do wywołania skutków prawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2013 r., II PK 8/13, LEX nr 1391548).

Usprawiedliwiona okazała się także skarga kasacyjna powódki. Niewątpliwie zgłosiła ona żądanie zasądzenia odszkodowania za okres pozostawania bez pracy nie zamiast, ale obok roszczenia o nawiązanie stosunku pracy. Tym samym do tego roszczenia miał zastosowanie pogląd wyrażony w uzasadnieniu powołanej wyżej uchwały Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1976 r., I PZP 48/76, zgodnie z którym, jeżeli pracodawca nie spełnił wynikającego z art. 53 § 5 k.p. obowiązku nawiązania stosunku pracy z byłym pracownikiem, przysługuje mu na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. roszczenie o odszkodowanie za okres pozostawania bez pracy od chwili zgłoszenia się do pracy w terminie określonym w art. 53 § 5 k.p. do chwili nawiązania stosunku pracy, przy uwzględnieniu dochodów uzyskanych przez pracownika w okresie pozostawania bez pracy.

Z motywów zaskarżonego rozstrzygnięcia wynika tylko tyle, że Sąd drugiej instancji uznał za niezasadne żądanie powódki zasądzenia odszkodowania za okres pozostawania bez pracy od dnia 11 kwietnia 2015 r. (data zgłoszenia powrotu do pracy) wobec uwzględnienia roszczenia o ponowne zatrudnienie na stanowisku pracy wolnym w dniu wyrokowania. Nie wiadomo zatem, czy Sąd odwoławczy uznał, że uwzględnienie roszczenia o ponowne zatrudnienie wyłącza żądanie zasądzenia odszkodowania, czy też przyjął, że roszczenie odszkodowawcze powódki nie jest zasadne z uwagi na brak przesłanek z art. 53 § 5 k.p., czy wreszcie stanął na stanowisku, że odszkodowanie powódce nie przysługuje wobec pobierania przez nią zasiłku dla bezrobotnych do dnia 4 maja 2016 r.

Ponieważ postępowanie przed sądem apelacyjnym jest dalszym ciągiem merytorycznego rozpoznania sprawy (art. 382 k.p.c.), to sąd ten powinien dokonać samodzielnej oceny wyników postępowania dowodowego przeprowadzonego zarówno w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, jak i w postępowaniu odwoławczym, poczynić własne ustalenia faktyczne oraz w uzasadnieniu swojego orzeczenia zdać szczegółową relację z oceny całości zgromadzonego materiału i dokonanych ustaleń (art. 328 § 2 k.p.c.), przy uwzględnieniu charakteru orzeczenia drugoinstancyjnego (art. 391 § 1 k.p.c.). Jeżeli zatem sąd drugiej instancji podejmuje odmienne rozstrzygnięcie niż sąd pierwszej instancji, powinien dokonać własnych stanowczych ustaleń faktycznych, jasnych i kategorycznych, które pozwalałyby na ocenę czy zmiana ta była usprawiedliwiona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2011 r., II UK 106/11, LEX nr 1130389 i powołane w nim orzecznictwo). Nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia.

Trafnie skarżąca podnosi, że Sąd drugiej instancji, pomimo uzupełnienia materiału dowodowego sprawy sprawozdaniami dotyczącymi obsady pracowniczej w pozwanym Sądzie na koniec marca, czerwca i września 2015 r., materiał ten pominął, nie czyniąc w tym zakresie żadnych własnych ustaleń, a ograniczając się do zdania relacji z wyjaśnień pełnomocnika strony pozwanej co do braku możliwości zatrudnienia powódki w okresie od 10 kwietnia do 9 czerwca 2015 r. Uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż z zawartych w

skardze kasacyjnej twierdzi, że liczba etatów urzędniczych na koniec I oraz II kwartału 2015 r. wynosiła odpowiednio 174,75 i 178,25. Może to wpływać na ocenę, czy w okresie wynikającym z art. 53 § 5 k.p. strona pozwana dysponowała wolnym miejscem pracy odpowiadającym kwalifikacjom skarżącej i miała możliwość jej ponownego zatrudnienia, co przekłada się nie tylko na ocenę zasadności roszczenia powódki o odszkodowanie, ale także i przede wszystkim - jej żądania ponownego nawiązania stosunku pracy.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 oraz odpowiednio stosowanego art. 108 § 2 k.p.c.

kc