

**Odszkodowanie za odmowę ponownego zatrudnienia pracownika zwolnionego z przyczyn ekonomicznych - wyrok Sądu Najwyższego**  
Jagna Bronk, [prawnik Gdańsk](#), Rödl & Partner

**Pracownik zwolniony z przyczyn ekonomicznych, którego pracodawca nie zatrudnił ponownie, mimo takiego obowiązku, ma prawo do odszkodowania w wysokości ustalonej na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Nie zawsze jednak nabywa do niego prawo za cały okres pozostawania bez pracy. Na każdym etapie sporu aktualne jest bowiem zagadnienie weryfikacji okoliczności, za które odpowiedzialność ponosi pracodawca w granicach normalnego związku przyczynowego. Możliwe jest także ograniczenie wysokości odszkodowania w razie przyczynienia się pracownika do powstania lub zwiększenia szkody. Na poczet odszkodowania nie można jednak zaliczyć odprawy.**

Tak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 11 stycznia 2018 r. (II PK 234/17).

Powódka i pozwany pracodawca (bank) rozwiązali stosunek pracy na mocy porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracownika, z 31 lipca 2012 r. Kobieta otrzymała odprawę w wysokości 21 000 zł tytułem rekompensaty za utratę pracy.

4 stycznia 2013 r. bank zamieścił ofertę pracy na podobne stanowisko. 1 kwietnia 2013 r. zatrudnił innego pracownika, mimo że była pracownica złożyła wniosek o ponowne zatrudnienie, nie minął jeszcze rok od dnia rozwiązania z nią stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, a zakres obowiązków z oferty był tożsamy z jej zakresem zadań. Kobieta wniosła powództwo o zasądzenie odszkodowania na kwotę 42 003 zł z tytułu pozostawania bez pracy w okresie od 1 kwietnia do 31 grudnia 2013 r.

Sąd rejonowy zasądził od banku na rzecz powódki 20 000 zł tytułem odszkodowania odpowiadającego 4-miesięcznemu wynagrodzeniu. Zastosował kryterium hipotetycznego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy następnego dnia po nawiązaniu stosunku pracy. Apelację powódki od tego wyroku oddalił sąd II instancji. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego.

Sąd Najwyższy uznał za niedopuszczalne ograniczenie wysokości odszkodowania na podstawie zastosowanego przez sąd I instancji kryterium i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. Sąd odwoławczy także tym razem oddalił żądania powódki. Wskazał m.in., że nie wykazała ona wysokości szkody przewyższającej kwotę 20 000 zł oraz że dochodzenie odszkodowania stanowi nadużycie prawa, ponieważ otrzymała już rekompensatę za utratę pracy w postaci odprawy pieniężnej.

Od wyroku pełnomocnik powódki ponownie wywiódł skargę kasacyjną, zarzucając m.in. naruszenie prawa materialnego, polegającego na pomniejszeniu kwoty odszkodowania ze względu na otrzymanie odprawy pieniężnej. Skarga kasacyjna okazała się trafna.

SN przychylił się do poglądu, 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. Odszkodowanie zaś jest wypłacane za bezprawną i ostatecznie nieskuteczną czynność zwolnienia się z tego zobowiązania.

SN zwrócił uwagę na jeszcze jeden aspekt tej sprawy – tj. na przyczynienie się pracownika do powstania szkody. Chodzi o brak starań o zdobycie nowego zatrudnienia, jeżeli nie istnieją ku temu żadne przeszkody. Z treści skargi kasacyjnej wynika, że powódka była osobą bezrobotną od 2 stycznia 2013 r. do 10 stycznia 2014 r. Jeżeli w trakcie pobierania zasiłku dla bezrobotnych składano jej propozycje pracy, natomiast ona nie podejmowała inicjatywy do jej uzyskania, rodzą się okoliczności, które mogą uaktywnić regułę opisaną w art. 8 kodeksu pracy. Tym samym obligują one sąd do uzyskania faktów, z których mógłby skutecznie budować wnioskowanie o nadużyciu prawa podmiotowego

oraz ewentualne obniżenie odszkodowania z tytułu przyczynienia się powódki do powstania szkody. Sprawa znów została przekazana do ponownego rozpoznania przez sąd II instancji. ?

## **KOMENTARZ EKSPERTA**

**Jagna Bronk, prawnik w gdańskim biurze Rödl & Partner**

W komentowanym wyroku Sąd Najwyższy ponownie pochylił się nad kwestią odszkodowania pracownika w przypadku naruszenia przez pracodawcę art. 9 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Tym razem kwestia ziszczenia się przesłanek roszczenia odszkodowawczego pozostała poza sporem.

SN rozważył okoliczności wpływające na wysokość należnego pracownikowi odszkodowania. Na kanwie uzasadnienia wyroku można sformułować ogólne dyrektywy obliczania jego wysokości:

- 1) Ustalenie odszkodowania na podstawie przepisów k.c. nie oznacza, że w każdym przypadku pracownik nabywa do niego prawo za cały okres pozostawania bez pracy. Na każdym etapie sporu konieczna jest weryfikacja okoliczności, za które odpowiedzialność ponosi pracodawca w granicach normalnego związku przyczynowego,
- 2) Istnieje możliwość ograniczenia wysokości odszkodowania ze względu na przyczynienie się pracownika do powstania lub zwiększenia szkody,
- 3) Ustalenie rozmiaru szkody powinno uwzględniać otrzymane przez pracownika korzyści związane z naruszeniem przez pracodawcę obowiązku (instytucja *compensatio lucri cum damno*).

Ocenie podlega szereg okoliczności faktycznych, w tym m.in.: podjęcie nowego zatrudnienia, także na podstawie umowy cywilnoprawnej, rejestracja w urzędzie pracy, realizacja uprawnień związanych z zasiłkiem chorobowym, otrzymywanie renty z tytułu niezdolności do pracy, otrzymywanie przez pracownika ofert pracy w okresie pozostawania bez zatrudnienia, a nawet dostępność takich ofert w tym czasie. Całokształt tych okoliczności może się stać podstawą do miarkowania przez sąd odszkodowania lub stwierdzenia nadużycia praw podmiotowych przez pracownika.

SN szczególną uwagę poświęcił kwestii zaliczenia odprawy wypłaconej pracownikowi na podstawie art. 8 ww. ustawy na poczet odszkodowania i jednoznacznie odrzucił taką możliwość. Wskazał na odmienne zdarzenia prawne, będące podstawą zapłaty odprawy i odszkodowania oraz na ich odmienne funkcje. Możemy mówić o kształtowaniu się linii orzeczniczej, zgodnie z którą niedopuszczalne jest przeniesienie na odprawę sankcji odszkodowawczej. Do tożsamyh wniosków SN doszedł w wyrokach z 1 kwietnia 2015 r. (II PK 134/14) oraz z 5 grudnia 2016 r. (III PK 35/16). Jeszcze w 2011 r. SN reprezentował zgoła odmienny pogląd, twierdząc, że dochodzenie odszkodowania w sytuacji uprzedniego otrzymania odprawy może być zakwalifikowane jako nadużycie prawa podmiotowego oraz że możliwe jest uwzględnienie jej zapłaty przy ustalaniu wysokości szkody. Sam SN nie dostrzega tu jednak sprzeczności, wskazując na odmienny stan faktyczny leżący u podstaw wyrokowania.

Źródło: <http://www.rp.pl/Kadry/304199996-Odszkodowanie-za-odmowe-ponownego-zatrudnienia-pracownika-zwolnionego-z-przyczyn-ekonomicznych---wyrok-Sadu-Najwyzszego.html>