



Sygn. akt I PK 342/14

**WYROK**  
**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 9 grudnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszkowski (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa J. Ż.

przeciwko J. Spółce z o.o. z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 grudnia 2015 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 26 czerwca 2014 r.,

**uchyła zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w B. do ponownego rozpoznania i zasądzenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu apelacji powódki J. Ż. i strony pozwanej J. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (pozwany pracodawca), wyrokiem z dnia 26 czerwca 2014 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego z dnia 12 grudnia 2013 r. przywracający powódkę do pracy, w ten sposób, że oddalił powództwo, a także oddalił apelację powódki. W sprawie tej ustalono, że w pozwie skierowanym przeciwko pozwanemu pracodawcy powódka, po ostatecznym sprecyzowaniu stanowiska, wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, cofając roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 1 października 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku medycznego przedstawiciela handlowego. Po raz pierwszy pozwany pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę pismem z dnia 17 sierpnia 2011 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę tego rozwiązania umowy o pracę wskazał likwidację stanowiska pracy w ramach reorganizacji zatrudnienia przeprowadzonej w firmie. Po prawomocnym wyroku Sądu Rejonowego w B., VI P .../11, powódka została przywrócona do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. W dniu 1 października 2012 r. zgłosiła pracodawcy gotowość do podjęcia pracy. Po powrocie do pracy powódka od 8 października 2012 r., zgodnie z poleceniem pracodawcy, stawiała się do pracy w biurze w W. W trakcie spotkania przedstawiono jej nową umowę o pracę oraz wskazano bardziej rozległy obszar, na którym miała wykonywać obowiązki przedstawiciela handlowego. Następnie przez cztery kolejne dni powódka uczestniczyła w szkoleniu „wstępnym” organizowanym przez pozwaną Spółkę w jej siedzibie w W. W kolejnym tygodniu (przez 5 dni) została „oddelegowana do domu, aby szkolić się w komputerowym systemie e-learningowym. W okresie od 22-27 października 2012 r. brała udział w kolejnym szkoleniu”. W dalszym rozwoju opisanych sytuacji - 30 października 2012 r. spotkała się w hotelu w B. ze swoim bezpośrednim przełożonym R. W., który w trakcie spotkania wręczył jej wypowiedzenie umowy o pracę. Jego treść została odczytana przez prawników pozwanej: M. R. i R. M. W tym dniu wypowiedzenie umów o pracę wręczono

również R. W. oraz trzem innym przedstawicielom medycznym. Pracodawca wskazał, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę są „zmiany w strukturze organizacyjnej Spółki, polegające na stworzeniu jednego, zintegrowanego zespołu promocyjnego „Działu O.”- w miejsce funkcjonujących dotychczas dwóch oddzielnych zespołów promocyjnych (CNS i LS)”, oraz że zmianom ulegną „dotychczasowe terytoria przedstawicielskie oraz portfolio leków promowanych przez poszczególnych przedstawicieli medycznych”, a w konsekwencji dojdzie do redukcji zatrudnienia. Pozwana podkreśliła, że skutkiem tych zmian jest likwidacja terytorium przedstawicielskiego obsługiwanego obecnie przez powódkę (likwidacja stanowiska pracy), które zostaje rozdzielone pomiędzy dwa nowe terytoria przedstawicielskie z przypisanym nowym portfolio produktów. Z uwagi na uwarunkowania terytorialne (dotychczasowe terytoria) pozwany przy wyborze do zwolnienia brał pod uwagę obok powódki dwóch innych pracowników: T. A. oraz R. M. Miał stosować następujące kryteria oceny ich przydatności: staż pracy, rankingi zespołowe, ewentualne przyznane nagrody, a także kryteria pomocnicze: aktualny potencjał przedstawiciela, dotychczasowe doświadczenie pracownika w promocji różnych produktów z „portfela J”.

Sąd Rejonowy uznał, że przyczyny wypowiedzenia zostały opisane prawidłowo przez pracodawcę, który wskazał, że przyczyną wypowiedzenia jest „likwidacja stanowiska pracy powódki”, a następnie uszczegółowił i wyjaśnił charakter zmian organizacyjnych, które wpłynęły na jej decyzję. Oceniając krytycznie zasadność i prawidłowość zastosowanych przez pracodawcę kryteriów doboru powódki do zwolnienia, Sąd ten oparł się na zeznaniach świadka J. P., która podała, że w „Spółce nie planowano powrotu powódki do pracy, przez co nie brano jej pod uwagę w ocenie przy restrukturyzacji”. Świadek ta zeznała, że gdy powódka w październiku 2012 r. wróciła do pracy, „hipotetycznie można było założyć, że jest gorszym pracownikiem”. Pracodawca, który nie uwzględnił powódki „w planach przyszłościowych firmy, do końca nie liczył się z możliwością powrotu” jej do pracy i potrzebą stworzenia dla niej stanowiska pracy. „Kwestia doboru osoby powódki do zwolnienia pojawiła się dopiero pod koniec września 2012 r., kiedy to zapadł wyrok sądu drugiej instancji. Wówczas z dwóch pracowników w rejonie białostockim zrobiło się trzech”. W ocenie Sądu Rejonowego, powódka z góry

„została skreślona jako przedstawiciel medyczny Spółki, a pracodawca wręczając jej wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 30.10.2012 r. w rzeczywistości próbował obejść wyrok tut. Sądu przywracający J. Ż. do pracy”, a ponadto kryteria doboru zwolnienia z pracy były wobec niej „zbyt odległe w czasie, a przez to nieaktualne”. W konsekwencji Sąd pierwszej instancji przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach, ale równocześnie oddalił cofnięte przez powódkę roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Natomiast Sąd Okręgowy uznał, że powódka 1 października 2012 r. zgłosiła się do pracy po przywróceniu jej do pracy prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w sprawie VI P .../11 i była brana pod uwagę „w ramach zwolnień pracowników z uwagi na restrukturyzację”. Ustalenie kręgu pracowników, spośród których pracodawca wybierał osoby do zwolnienia było „jak najbardziej uzasadnione i słuszne”. Nie miało znaczenia to, że pracownicy, w tym powódka i T. A. oferowali różne rodzaje produktów medycznych do sprzedaży (powódka oferowała głównie [...], a T. A. zajmował się [...]). Sąd Rejonowy błędnie uznał, że „wyniki powódki i jej praca były lepsze od 2 pozostałych pracowników, do których była porównywana. Zarówno wyniki sprzedaży, rankingi zespołowe dokładnie i szczegółowo wykazują, że zarówno T. A., jak i R. M. byli lepszymi pracownikami niż powódka. Pomimo tego, że osoby te oferowały różne produkty medyczne to należy wskazać, że spółka stosowała jeden ustandaryzowany system procentowej realizacji celów sprzedaży i wyników sprzedaży jak i oceny rankingów zespołowych. Z danych złożonych przez pozwanego w tym zakresie wynika jednoznacznie, że wszystkie te dane liczbowe są na korzyść” pracowników porównanych z powódką. Sąd Rejonowy bezpodstawnie uznał, że pracodawca nie powinien brać pod uwagę „danych” powódki i pracowników porównywanych z 2010 r., z argumentacją, że taki okres poddany ocenie wyników jej pracy był zbyt „odległy w czasie od daty wypowiedzenia”. Tymczasem Sądowi Rejonowemu „umknął fakt, że powódka od połowy 2011 r. nie wykonywała pracy - 17.08.2011 r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę od którego odwołała się do Sądu. Po przywróceniu do pracy wyrokiem Sądu - znowu zaczęła być pracownikiem zgłaszając gotowość do pracy w dniu 1.10.2012 r.”. Oznaczało to, że w okresie od połowy 2011 r. do 1 października 2012 r. „brak było wyników jej pracy”. Pracodawca, który jest uprawniony do

prowadzenia własnej polityki zatrudnienia, ostatecznie prawidłowo decydował o wyborze pomiędzy powódką i T. A., którego potencjał i kontakty z klientami przeważały i pozwany nie chciał ich utracić na dużym obszarze kraju (całej Polski północno - wschodniej). Równocześnie Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu Najwyższego z wyroków z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, „powtórnego” wyrokiem z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, że pracodawca „powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracowników do zwolnienia”, ponieważ zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/11. W tej kwestii Sąd drugiej instancji twierdzi, iż „oczywistym jest, że kryterium doboru pracownika do zwolnienia nie jest tożsamym z przyczyną wypowiedzenia. Przyczyna wypowiedzenia na podstawie ustawy o ‘zwolnieniach grupowych’ leży po stronie pracodawcy, zaś kryterium doboru do zwolnienia leży po stronie pracownika. Pozwany pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę powódce nie był zobligowany do wskazywania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, nie był zobligowany do wskazywania dlaczego to akurat to powódkę wytypował do zwolnienia - podlegało to badaniu w toku procesu”. Ponadto Sąd drugiej instancji podzielił zgłoszony przez stronę pozwaną zarzut naruszenia art. 365 § 1 i art. 366 k.p.c. przez Sąd Rejonowy, który błędnie uznał, że „nie jest możliwe dokonanie odmiennej oceny i odmiennego osądzenia tego samego stosunku prawnego, w tych samych okolicznościach faktycznych i prawnych między tymi samymi stronami”. Tymczasem „jedynym powodem przywrócenia powódki do pracy w sprawie VI P .../11 były wady formalne wypowiedzenia, natomiast ocena pracy powódki oraz dokładne wyniki porównujące ją do innych pracowników nie były przedmiotem analizy ani prawomocnego osądu”. Ostatecznie Sąd Okręgowy uznał, że wytypowanie powódki do zwolnienia „było uzasadnione, oparte na zobiektywizowanych i faktycznie istniejących przesłankach, zgodnie z interesem pracodawcy, który ma prawo doboru kadry wykonującej jego zadania w sposób najbardziej odpowiedni i oczekiwany przez pracodawcę”.

W odniesieniu do apelacyjnego zarzutu powódki naruszenia art. 203 § 1 k.p.c., Sąd drugiej instancji wywiódł, że pozew może być cofnięty bez zezwolenia

pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. Powódka na rozprawie w dniu 20 sierpnia 2013 r. cofnęła pozew o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ale pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości i „w żaden sposób strona pozwana nie ustosunkowała się w sposób wyraźny w zakresie cofniętego przez powódkę roszczenia. Zgoda pozwanego na cofnięcie powinna być jednoznaczna. Brak wymaganej zgody pozwanego czyniło cofnięcie pozwu bezskutecznym”. W konsekwencji Sąd drugiej instancji uwzględnił apelację pozwanej, równocześnie oddalając apelację powódki.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie: 1/ art. 30 § 4 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że pozwany nie był zobligowany do wskazania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia ani do wskazania „dlaczego to akurat powódkę wytypował do zwolnienia, chociaż wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło w ramach restrukturyzacji polegającej na połączeniu dwóch działów sprzedaży w jeden i jak stwierdziła pozwana ‘likwidacji stanowiska powódki’, przy czym połączenie to nie wpłynęło na zmniejszenie obrębu terytorialnego świadczonych przez pracowników usług, ilości obsługiwanych podmiotów, ilości sprzedawanych produktów” Tymczasem zgodnie z linią orzecznictwa Sądu Najwyższego (wyroki: z 18 września 2013 r., II PK 5/13; 10 września 2013 r., I PK 61/13; 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12; 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08) pozwana (odwrotnie niż przyjął Sąd Okręgowy) „miała obowiązek wskazania rzetelnych i prawdziwych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, zwłaszcza w sytuacji, że powódka dostała powyższe wypowiedzenie po 30 dniach od zgłoszenia się przez nią do pracy po prawomocnym orzeczeniu o przywróceniu jej do pracy”;

2/ art. 382 i 386 § 1 k.p.c. oraz art. 365 § 1 i art. 366 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., „w następstwie którego oraz nieprzestrzegania kompetencji rozpoznawczych i kontrolnych sądu odwoławczego i niespełnienie jego procesowej funkcji doszło do pominięcia części materiału zebranego w postępowaniu, braku wyczerpujących ustaleń - i z obrazą przytoczonych przepisów - pominięcia odmiennych ustaleń dokonanych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym ze skutkami wskazanymi art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.”;

3/ art. 203 § 1 k.p.c., przez błędną wykładnię, że zgoda pozwanego na cofnięcie pozwu powinna być jednoznaczna, w sytuacji, gdy pozwana „w żaden sposób nie ustosunkowała się wyraźnie co do cofniętego przez powódkę roszczenia - mimo, że była obecna wówczas na rozprawie”, co powinno prowadzić do umorzenia sprawy tym zakresie, bez pozbawienia skarżącej możliwości dochodzenia tego roszczenia w przyszłości.

Na wymienionych podstawach skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji oraz orzeczenie o kosztach postępowania za instancję kasacyjną, alternatywnie domagała się zmiany zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie powództwa z zasądzeniem kosztów procesu za wszystkie instancje według norm przepisanych, a ponadto zmiany zaskarżonego wyroku i umorzenia postępowania w zakresie cofniętego roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

W odpowiedzi na skargę pozwana wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie kasacyjne według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zawierała usprawiedliwione podstawy już dlatego, że w wypowiedzeniu umowy o pracę skarżącej pozwany pracodawca wymienił wprawdzie kryteria doboru do zwolnienia z pracy, ale nie określił konkretnie, jakie z nich i dlaczego zdecydowały o wyborze do zwolnienia z pracy skarżącej, która zgłosiła gotowość podjęcia pracy po prawomocnym wyroku przywracającym ją do pracy u strony pozwanej. Z doręzonego skarżącej pisemnego wypowiedzenia umowy o pracę nie wynika w szczególności, czy były to: krótszy staż pracy, niższe oceny roczne lub wyniki sprzedaży, rankingi zespołowe, ewentualnie przyznane nagrody. W konsekwencji wymienione kryteria nie poddawały się weryfikacji procesowej w stosunku do skarżącej, która do uprawomocnienia się wyroku Sądu Okręgowego z dnia 27 września 2012 r., oddalającego apelację pozwanego od wyroku Sądu pierwszej instancji przywracającego ją do pracy oraz w szczególności w okresie prowadzenia owego prawomocnie osądzonego sporu sądowego

pozostawała bez pracy, która mogłaby poddawać się obiektywnie możliwej weryfikacji ze względu na wskazane kryteria kolejnego wypowiedzenia jej umowy o pracę. To kolejne wypowiedzenie zostało dokonane po krótkim (niepełna miesięcznym) okresie ewidentnie pozorowanego przez pozwanego wykonania prawomocnego wyroku przywracającego skarżącą do pracy u strony pozwanej. O - w istocie rzeczy - fikcyjnym wykonaniu prawomocnego wyroku przywracającego do pracy „na poprzednich warunkach” świadczyło zaproponowanie skarżącej rzekomej możliwości wykonywania pracy na poszerzonym terytorialnie obszarze zatrudnienia, bez zachowania prawem wymaganego trybu istotnej zmiany tego istotnego miejscowo („obszarowo”) warunku jej pracy przez pozwanego, który następnie oddelegował skarżącą do celu odbycia szkoleń pracowniczych, w tym w domowym „komputerowym systemie e-learningowym”, które nie doprowadziły do przywrócenia jej do pracy, ale zakończyły się kolejnym wypowiedzeniem umowy o pracę z przyczyn wymienionych w oświadczeniu pracodawcy. Już brak wskazania weryfikowalnych konkretnych wyników zastosowanych kryteriów wyboru skarżącej do kolejnego zwolnienia jej z pracy, które nastąpiło w krótkim okresie po prawomocnym przywróceniu jej do pracy „na poprzednich warunkach”, powinien wywoływać wątpliwości Sądu drugiej instancji co do fikcyjnego zamiaru pozwanego pracodawcy wykonania prawomocnego wyroku sądowego. Ostatecznie pozwany ponownie wypowiedział skarżącej umowy o pracę, co oznaczało, że jedynie formalnie zmierzał do wykonania prawomocnego wyroku przywracającego skarżącą do pracy „na poprzednich warunkach”, ale faktycznie kierował skarżącą na „wstępne” szkolenia pracownicze lub domowe, których finałem było kolejne wypowiedzenie jej umowy o pracę, zamiast wykonać prawomocny wyrok przywracający skarżącą do pracy „na poprzednich warunkach”. Trudno o bardziej spektakularne, choć nieudolnie zakamuflowane i nielegalne niewykonanie („zbojkotowanie”) prawomocnego wyroku sądowego.

W ujawnionych okolicznościach sprawy Sąd Najwyższy uznał za usprawiedliwiony kasacyjny zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p., wynikający z niewskazania w piśmie wypowiadającym umowę o pracę skarżącej konkretnych i weryfikowalnych różnic w zastosowaniu kryteriów doboru do zwolnienia z pracy, które doprowadziły do kolejnego wypowiedzenia umowy o pracę. Wprawdzie taka



wada (błędnej wykładni art. 30 § 4 k.p.) wymaga połączenia jej z zarzutem naruszenia art. 45 § 1 k.p., który sankcjonuje nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, pomimo to Sąd Najwyższy uznał ten zarzut kasacyjny za usprawiedliwiony i wystarczający do uwzględnienia skargi kasacyjnej ze względu na oczywiste naruszenie art. 365 i 366 k.p.c. w okolicznościach sprawy, z których wynikało wskazanie podobnej przyczyny wypowiedzenia (likwidacji stanowiska pracy powódki) oraz co najmniej nieweryfikowalnych kryteriów wyboru skarżącej do zwolnienia z pracy (wbrew prawomocnie orzeczonemu przywróceniu jej do pracy), i to na podstawie kryteriów doboru do zwolnienia z pracy skarżącej z okresu zatrudnienia, który ewidentnie utracił „walor aktualności” przy porównaniu z dwoma innymi pracownikami do zwolnienia z pracy. Oceniając negatywnie wskazane skarżącej kryteria wyboru jej do zwolnienia z pracy - Sąd pierwszej instancji trafnie wskazywał na odległe w czasie, tj. nieaktualne dane porównawcze „obrazujące wyniki jej pracy z roku 2010”, które w zestawieniu do różnych oferowanych przez skarżącą do sprzedaży leków [...] w porównaniu do pracownika, który „zajmował się [...]”, wykluczały obiektywną ocenę i procesową możliwość weryfikacji przydatności skarżącej do pracy, która nie mogła być oceniona według ilości, wartości i transparentności wyników lub rankingów sprzedaży w porównywanych okresach. Ponadto Sąd Rejonowy dostrzegł i prawidłowo negatywnie ocenił te zachowania pozwanego, które świadczyły „o braku po stronie pozwanej perspektywy dalszego zatrudnienia powódki w spółce”, co wyrażało się w oczywistym dążeniu pozwanego do faktycznego zbojkotowania (niewykonania) prawomocnego wyroku przywracającego skarżącą do pracy na poprzednich warunkach zatrudnienia w ujawnionych okolicznościach sprawy, w których pozwany dokonał kolejnego wypowiedzenia umowy o pracę skarżącej w okresie niespełna miesiąca do formalnego przywrócenia jej do pracy na większym terytorialnym obszarze zatrudnienia, ale kierował ją wyłącznie na szkolenia pracownicze, w tym domowe, które nie doprowadziły do przywrócenia jej do pracy „na poprzednich warunkach pracy”, ale zakończyły się kolejnym wypowiedzeniem umowy o pracę z takiej samej przyczyny (likwidacji stanowiska pracy”), chociaż nieco inaczej motywowanej niż poprzednie prawomocnie zanegowane wypowiedzenie skarżącej rzekomo reaktywowanego stosunku pracy.

Takie istotne uwarunkowania umknęły uwadze Sądu drugiej instancji, który arbitralnie uznał, że „wszystkie dane liczbowe”, które nie zostały ujawnione skarżącej w pisemnym oświadczeniu pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, miały jakoby przemawiać na korzyść innych porównywanych z nią pracowników w sprawie, w której nic lub niewiele wiadomo o porównywanych okresach zatrudnienia ani stażowych, rodzajowych, ilościowych, rankingowych, terytorialnych lub wartościowych wynikach pracy, które jako potencjalne kryteria wyboru skarżącej do kolejnego jej zwolnienia z pracy zostały w wadliwy sposób, bo niemożliwy do sądowej weryfikacji, porównane i ocenione na niekorzyść skarżącej przez Sąd drugiej instancji. Tymczasem Sąd ten nie może ani tym bardziej nie powinien zastępować lub wyręczać pozwanego pracodawcy z obowiązku wskazania konkretnych i weryfikowalnych wyników zastosowania określonych kryteriów wyboru powódki do kolejnego zwolnienia z pracy. Ponadto i przede wszystkim Sąd drugiej instancji pominął najistotniejszy, bo mający niejako „genetyczne” podłoże zasadniczy aspekt sprawy wymagany do prawidłowego jej osądu, który dyskwalifikował legalność, zasadność oraz racjonalność arbitralnego uznania, że wykonanie prawomocnego wyroku o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy może polegać na kolejnym wypowiedzeniu umowy o pracę, do czego co najmniej *prima facie* doszło w zaskarżonym wyroku.

Odnosząc się do pozostałego zakresu kasacyjnego zaskarżenia nie może budzić żadnych interpretacyjnych wątpliwości, że częściowe cofnięcie pozwu na rozprawie w obecności strony przeciwnej co do jednego z dochodzonych roszczeń (wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy), bez zrzeczenia się cofniętego roszczenia, co do którego nie wypowiedziała się negatywnie ani go nie kontestowała obecna na rozprawie strona pozwana, sprawia, że cofnięty w tym zakresie pozew nie wywoływał żadnych skutków prawnych, jakie ustawa wiąże z wytoczeniem powództwa (art. 203 § 2 zdanie pierwsze k.p.c.). Taka sytuacja obliguje sąd do wydania postanowienia o umorzeniu postępowania w tej części (art. 355 § 1 k.p.c.) oraz orzeczenia o zwrocie kosztów tylko na żądanie pozwanego. Tymczasem w rozpoznanej sprawie Sąd pierwszej instancji wadliwie oddalił powództwo w zakresie cofniętego powództwa o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, bez zrzeczenia się tego cofniętego powództwa, którego

ponadto Sąd pierwszej instancji nie podał ocenie na gruncie art. 203 § 4 lub art. 469 k.p.c. Natomiast Sąd drugiej instancji nie zweryfikował tego zakresu apelacyjnego zaskarżenia powódki, skoro oddalił także w tej części apelację powódki z naruszeniem art. 203 § 2 k.p.c., a obecny na rozprawie pozwany nie odniósł się wyraźnie ani jednoznacznie co do cofniętego roszczenia. Takie zaniechanie („milczenie”) pozwanego nie oznaczało sprzeciwu (braku zgody) na częściowe cofnięcie roszczenia tylko dlatego, że pozwany wnosił o oddalenie powództwa.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok w całości i przekazał sprawę Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego na podstawie art. 398<sup>15</sup> oraz art. 98 k.p.c.

kc