

Sygnatura akt IV P 119/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 3 sierpnia 2018 r.

**Sąd Rejonowy w (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

**Przewodniczący: SSR Tomasz Bulkowski**

**Protokolant: Sylwia Domian**

**po rozpoznaniu w dniu 23-07-2018 r. w (...) na rozprawie**

**sprawy z powództwa J. K.**

**przeciwko (...) S.A. w W.**

**o zapłatę odszkodowania uzupełniającego**

1. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę (...) ((...)) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 29-05-2018 r., do dnia zapłaty tytułem odszkodowania uzupełniającego;
2. oddala powództwo w pozostałym zakresie;
3. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2700 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu - kosztów zastępstwa procesowego;
4. nadaje wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...) ((...)) złotych;
5. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – SR w (...) kwotę 2100 (dwa tysiące sto) złotych nieopłaconych kosztów sądowych.

Sygn. akt IV P 119/18

## UZASADNIENIE

J. K. pozwem z dnia 5 maja 2018 r. skierowanym przeciwko (...) S.A. w W. wniósł o zasądzenie kwoty (...) zł tytułem odszkodowania uzupełniającego wraz z odsetkami od dnia otrzymania przez pozwanego pozwu do dnia zapłaty. Ponadto wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych,

Powód w uzasadnieniu pozwu wskazał, iż był zatrudniony w (...) S.A. O. na stanowisku dyrektora Oddziału (...). W wyniku zmian organizacyjnych e i restrukturyzacyjnych powód podpisał z pozwanym porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy, zgodnie z którymi powód miał zajmować stanowisko głównego specjalisty. Następnie powodowi zaproponowano rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Powód wskazał, iż chciał nadal pracować dlatego nie wyraził zgody na takie rozwiązanie. J. K. podkreślił, iż z uwagi na wprowadzony przez firmę program dobrowolnych odejść złożył wnioski o takie odejście, jednakże pozwana nie wyraziła zgody na dobrowolne odejście powoda z pracy. Powód został zwolniony dyscyplinarnie. Powód podkreślił, iż odwołał się do Sądu pracy i uzyskał odszkodowanie. Powód podkreślił, że w stosunku do niego pozwana zastosowała przesłanki dyskryminacyjne ze względu na staż pracy powoda w pozwanej spółce. Powód jako jedyny w (...) O. z wieloletnich pracowników pozwanej nie otrzymał zgody na dobrowolne odejście i skorzystanie z dodatkowych uprawnień. Powód wskazał również na bezprawność działania pozwanej, którą upatruje w niezgodnym z prawem rozwiązaniu z nim umowy

o prace w trybie dyscyplinarnym. Nadto J. K. podniósł, iż działania pozwanej spowodowały szkodę jakiej doznał powód, bowiem gdyby wyrażono zgodę na jego dobrowolne odejście otrzymaliby wynagrodzenie trzymiesięczne za okres wypowiedzenia oraz sześciomiesięczne tytułem odszkodowania.

W odpowiedzi na pozew, (...) S.A. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości, wskazując, że uchwała zarządu pozwanej w sprawie programu dowolnych odejść z (...) S.A. w 2016 r. przewidywała możliwość odmowy przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę w tym trybie ze względu na interes (...) S.A. stanowi przesłankę subiektywną, a jej zaistnienie pozostawiono ocenie samego pracodawcy. Pozwana wskazała, iż postanowienia uchwały nie dawały pracownikom gwarancji otrzymania przewidzianej w niej rekompensaty finansowej, a jedynie szanse jej wypłaty, pod warunkiem spełnienia innych przesłanek. Strona pozwana wskazała, że przyczyną odmowy wyrażenia zgody na skorzystanie powoda z (...) były wyniki przeprowadzonego audytu, z którego wynikało szereg nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków przez J. K.. Podkreślono, iż wynik postępowania audytowego w sposób niebudzący wątpliwości wskazywały na znaczne uchybienia powoda przy zamawianiu scenografii do audycji (...). Z powodem rozwiązano stosunek pracy w trybie art. 52kp. Ponadto pozwana podkreśliła, iż powód nie był jedynym pracownikiem, któremu nie wyrażono zgody na rozwiązanie umowy w ramach (...). Pozwana zaprzeczyła aby odmowa wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę w ramach (...) było wynikiem działań dyskryminacyjnych.

Ponadto pozwana wniosła o zasądzenie kosztów procesu wg norm przepisanych.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Od 12.10.1996r. J. K. były zatrudniony w (...) S.A. w W. najpierw jako reporter i redaktor. Od 30.12.2004r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora Ośrodka (...) w O.. Do dnia 31 marca 2016r. jako dyrektor, powód miał obowiązki w postaci kierowania Oddziałem (...) (...) S.A. w O.. Powód otrzymał szereg pełnomocnictw, w tym do udzielania zamówień publicznych w imieniu Oddziału (...) (...) S.A. w O. i dysponowania środkami pieniężnymi. Do jego obowiązków należały między innymi kierowanie i nadzór nad czynnościami podejmowanymi przez pracowników poszczególnych Działów/Wydziałów, w tym: Produkcji, Techniki, stanowiska do spraw kosztorysowania; organizacja pracy pracowników w tym przydzielanie zadań, określanie potrzeb produkcyjnych, nadzór nad prawidłowym przebiegiem produkcji, w tym nadzór nad przygotowywaniem umów produkcyjnych i koprodukcyjnych, kierowanie zweryfikowanych dokumentów do odpowiednich komórek organizacyjnych spółki, pozyskiwanie zleceń produkcyjnych, oferowanie projektów i scenariuszy oraz sporządzanie oferty programowo-produkcyjnej, utrzymywanie kontaktów z przedstawicielami (...), pozyskiwanie informacji w zakresie układu ramówki, specjalnych wydarzeń, nowych propozycji programowych; prowadzenie dokumentacji produkcyjnej według obowiązujących zasad, sporządzanie ofert programowych, gospodarowanie przydzielonymi środkami według zatwierdzonego planu na realizację zadań oraz bieżące kontrolowanie ich wykorzystania, współpraca z właściwymi jednostkami organizacyjnymi w zakresie realizowania zadań.

(okoliczności niesporne, nadto dokumenty znajdujące się w aktach osobowych powoda)

Będąc zatrudnionym na stanowisku dyrektora powód podpisał fakturę z dnia 30 listopada 2015. za wykonanie na rzecz pozwanego scenografii. Scenografia została zamówiona bez podpisania umowy i nie została dostarczona pozwanemu do 31 grudnia 2015r.. Pomimo tego 31 grudnia 2015r. na polecenie powoda dokonano zapłaty zgodnie z wystawioną fakturą. Działanie powoda w tym zakresie było sprzeczne z obowiązującą u pozwanego procedurą dotyczącą obiegu i kontroli zamówień zakupu oraz w sprawie postępowania przy zawieraniu umów.

(okoliczności niesporne)

W związku ze zmianami osobowymi na stanowiskach Zarządu pozwanej Prezes Zarządu (...) SA zaproponował powodowi zmianę warunków pracy i płacy od dnia 1 kwietnia 2016r.. Propozycja wskazywała na objęcie przez powoda stanowiska głównego specjalisty. Jednocześnie powód miał otrzymać niższe wynagrodzenie tj. zamiast około (...) zł

brutto, kwotę (...)zł brutto. Powód chcąc nadal pozostawać w zatrudnieniu, wyraził zgodę na tą propozycję i podpisał porozumienie zmieniające.

(okoliczność niesporna)

Po dniu 1 kwietnia 2016r. J. K. wykonywał obowiązki na stanowisku głównego specjalisty w (...) S.A. w O. w D.- (...) Agencja (...). Z dniem 1 kwietnia 2016r. jego zakres obowiązków obejmował pozyskiwanie dodatkowych źródeł finansowania, w tym z funduszy unijnych na potrzeby działalności Oddziału (...) w O., inicjowanie i współpraca w przygotowaniu wniosków o dofinansowanie koncepcji i strategii realizacji projektów oraz biznes planów projektów finansowych ze środków unijnych, inicjowanie realizacji projektów nowych audycji, udział w przeglądach redakcyjnych i kolaudacjach audycji na zlecenie kierownictwa, comiesięczne raportowanie wykonanych zadań, zestawienie rodzajowe i wartościowe, współpraca z właściwymi jednostkami organizacyjnymi Spółki w zakresie realizowania zadań, przestrzeganie przepisów prawa, prawa autorskiego i prasowego, umów i porozumień (...) S.A. itp., obsługa systemu (...), wykonywanie innych poleceń przełożonych związanych z zajmowanym stanowiskiem.

(okoliczności niesporne)

W maju 2016 roku nowy Dyrektor Oddziału (...) (...) w O. dowiedział się o braku zawarcia pisemnej umowy na wykonanie scenografii. Powód na jego żądanie złożył obszerny raport, z którego wynikało, że pozyskanie scenografii nastąpiło z naruszeniem zasad obowiązujących u pozwanego. Powód opisał również terminarz i tryb pozyskania scenografii. Dyrektor Oddziału od maja 2016r. posiadał pełną wiedzę na temat okoliczności związanych z zamówieniem scenografii i naruszenia przez powoda procedur obowiązujących u pozwanego w czasie jej zamawiania. W dniu 6 września 2016r. Dyrektor Oddziału (...) (...) skierował do dyrektora Biura (...) pozwanego pismo, w którym poinformował, że powód zamówił scenografię nie podpisując umowy oraz, że zapłacono za nią zanim została wykonana.

(korespondencja email k.74-78, pismo k.187-188, wyrok i uzasadnienie k.566, 570-581 akt (...))

W maju 2016r. pozwany przesłał J. K. propozycję porozumienia rozwiązującego stosunek pracy z uwagi na likwidację jego stanowiska pracy.

(pismo k.8 akt (...))

Wobec propozycji pozwanego powód przesłał oświadczenie o cofnięciu oświadczenia woli o wyrażeniu zgody na zmianę warunków pracy i płacy i wezwał do zatrudniania go na warunkach sprzed 1 kwietnia 2016r.. Cofnięcie oświadczenia woli powód oparł na podstępym wprowadzeniu go w błąd. Od dnia 30 maja 2016r. powód był nieobecny w pracy.

(okoliczności niesporne, świadectwo pracy k.23 części C akt osobowych, oświadczenie k.11 akt (...))

Dnia 10 listopada 2016r. Zarząd pozwanego podjął uchwałę w sprawie Programu dobrowolnych odejść w (...) S.A. w roku 2016. Program był adresowany do wszystkich pracowników pozwanego zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony i nieokreślony, z wyłączeniem tych, których umowy zawarte na czas określony rozwiążą się do 31.12.2017r., pracowników zatrudnionych na czas zastępstwa oraz na okres próbny. Warunkiem uczestnictwa w Programie było złożenie przez pracownika do dnia 12 grudnia 2016r. wniosku o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, zgodnie z wzorem, zaakceptowanie wniosku przez pracodawcę i rozwiązanie stosunku pracy w terminie do 31 grudnia 2016r. Pracodawca zastrzegł, że w indywidualnym przypadku, ze względu na swój interes może nie wyrazić zgody na rozwiązanie umowy o pracę w ramach Programu. Pracownikom, którzy spełnią wszystkie warunki uczestnictwa w programie przysługiwała jednorazowa rekompensata pieniężna, stanowiąca sumę:

a/ świadczenia w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu pracownika za ustawowy okres wypowiedzenia, do którego miałby prawo w dniu złożenia wniosku, obliczonego według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy;

b/ świadczenia w wysokości 600% podstawy wymiaru stanowiącego wynagrodzenie przysługujące pracownikowi za miesiąc, w którym został złożony wniosek, obliczone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy;

c/ dodatkowego świadczenia dla pracowników objętych szczególną ochroną wynikającą z art.39k.p.

Wniosek o rozwiązanie umowy o pracę w trybie określonym w uchwale pracownik miał składać do dyrektora jednostki organizacyjnej, w której był zatrudniony, zaś dyrektor jednostki w terminie 3 dni roboczych od dnia jego wpływu miał go zaopiniować w sposób jednoznaczny negatywnie lub pozytywnie i niezwłocznie przekazać do dyrektora Biura (...). Decyzję o wyrażeniu zgody lub odrzuceniu wniosku podejmować miał Dyrektor Biura (...), który następnie informował pracownika o podjętej decyzji, zaś pracownik, którego wniosek został odrzucony mógł złożyć wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy do Prezesa Zarządu pozwanego, który podejmował ostateczną decyzję.

(uchwała k.14-16 – okoliczności niesporne)

Powód w dniu 15 listopada 2016r. złożył wniosek o rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron z dniem 30 listopada 2016r. na zasadach określonych w uchwale Zarządu z dnia (...) 2016r.

(okoliczności niesporne – wniosek k.12-15 części C akt osobowych, k.11-13 akt sprawy)

W dniu 8 listopada 2016r. sporządzony został protokół nr (...) z kontroli zasadności oraz prawidłowości zakupu i rozliczenia scenografii zamówionej przez powoda. Dyrektor Oddziału (...) pozwanego w O. otrzymał protokół 25 listopada 2016r.

(protokół k.65-113 akt sprawy)

W dniu (...) 2016r. Dyrektor Oddziału (...) pozwanego w O. negatywnie zaopiniował wniosek powoda o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Dyrektor Oddziału wskazał, że powodem negatywnej opinii są wyniki audytu zawarte w protokole nr (...).

(okoliczności niesporne – wniosek k.12-15 części C akt osobowych)

W dniu 09.12.2016r. J. K. otrzymał oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie „dyscyplinarnym”. W oświadczeniu wskazano, że powodem rozwiązania umowy jest:

1. naruszenie zasad składania zamówień zakupu obowiązujących u pozwanego poprzez złożenie zamówienia zakupu scenografii i niezapewnienie należytej ochrony interesów Spółki związanych z realizacją zakupu, gdyż zamówienie nie było poprzedzone zawarciem pisemnej umowy na projekt i wykonanie scenografii, czego skutkiem był brak przeniesienia na (...) S.A. praw autorskich do projektu scenografii i grafiki. Ponadto w zamówieniu nie sprecyzowano dokładnego harmonogramu jego realizacji oraz nie zawarto zapisów dotyczących akceptacji formalnych projektu ze strony wykonawcy i zamawiającego, co doprowadziło do niewłaściwego wykonania zlecenia. W efekcie zamówiona do audycji scenografia nie została wykorzystana (...);

2. nieprawidłowe rozporządzanie mieniem Spółki czym doprowadził do powstania szkody na kwotę (...)zł brutto, poprzez realizację płatności na skutek zatwierdzenia dokumentu księgowego - faktury nr (...) z dnia (...) 2015r. przed faktycznym zrealizowaniem zamówienia,

3. niewłaściwy odbiór scenografii, poprzez brak protokołu jej odbioru, który zabezpieczałby w sposób należyty interes Spółki, w szczególności uwzględniałby usterki kwalifikujące tę scenografię do poprawy przez wykonawcę – zamiast tego wielokrotnie zmieniano koncepcje scenografii, co generowało dodatkowe koszty.

Wniosek o przygotowanie dokumentu rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym dnia (...) 2016r. złożył Dyrektor Oddziału (...) w O., wskazując, że przyczyną jego decyzji są okoliczności wskazane w oświadczeniu doręczonym pozwanemu.

(okoliczności niesporne, oświadczenie k.18, wniosek k.16 akt osobowych powoda)

W dniu 9 grudnia 2016r. powód otrzymał również informację, że pozwany nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy w trybie porozumienia stron w Programie dobrowolnych odejść (...) S.A.

(okoliczności niesporne, pismo k.12)

Na skutek wniesionego przez powoda odwołania Sąd Rejonowy w (...) wyrokiem z dnia (...) 2017r. zasądził od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości (...) zł. Odszkodowanie stanowiło równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia na ostatnio zajmowanym stanowisku i zasądzone zostało w związku z uznaniem, że rozwiązanie umowy o pracę było nieuzasadnione i naruszało przepisy kodeksu pracy, gdyż nastąpiło z uchybieniem terminu z art.52§2kp. Wyrokiem Sądu Okręgowego w (...) z dnia 23 marca 2018 r. apelacja pozwanego została oddalona, z tym, że Sąd Okręgowy przyjął, iż pozwany nie naruszył art.52§1kp, gdyż pozwany ciężko naruszył podstawowe obowiązki. Sąd Okręgowy stwierdził jednak, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia zostało złożone po upływie miesięcznego terminu wskazanego w art.52§2k.p.

(okoliczności niesporne - wyrok SO w (...) wraz z uzasadnieniem – k. 35-57, wyrok i uzasadnienie SR w (...) k.518-519, 527-539)

Wynagrodzenie powoda obliczane jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło (...)

(zaświadczenie k.38 akt (...))

Ustalony stan faktyczny nie był w zasadzie sporny. Przebieg zatrudnienia powoda u pozwanego wynikał z dokumentów. Nie budziło również wątpliwości, że powód wystąpił z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę w ramach Programu dobrowolnych odejść, który obowiązywał u pozwanego.

Zgodnie z art.365§1kpc orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Zasada mocy wiążącej prawomocnego orzeczenia sądu polega na tym, że inne sądy muszą brać pod uwagę fakt istnienia i treść prawomocnego orzeczenia sądu. Wynikający z niej stan związania ograniczony jest jednak, co do zasady, tylko do rozstrzygnięcia zawartego w sentencji orzeczenia i nie obejmuje jego motywów (zob. wyr. SN z: 13.1.2000 r., II CKN 655/98, Legalis; 30.1.2013 r., V CSK 84/12, Legalis; 17.5.2012 r., CSK 315/11, niepubl.). Związanie prejudycjalne innego sądu w innej sprawie treścią wydanego uprzednio orzeczenia oznacza, że sąd ten nie może dokonać odmiennej oceny prawnej roszczenia, wówczas gdy w tej innej sprawie występują te same strony albo osoby objęte rozszerzoną prawomocnością, a ponadto pomiędzy prawomocnym orzeczeniem oraz toczącą się sprawą zachodzi szczególny związek polegający na tym, że prawomocne orzeczenie oddziałuje na rozstrzygnięcie w toczącej się sprawie (wyr. SN z 24.5.2012 r., V CSK 305/11, Legalis). Powaga rzeczy osądzonej rozciąga się jednak również na motywy wyroku w takich granicach, w jakich stanowią one konieczne uzupełnienie rozstrzygnięcia, niezbędne dla wyjaśnienia jego zakresu (Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 15 marca 2002 r., II CKN 1415/00, LEX nr 53284 oraz z dnia 29 marca 2006 r., II PK 163/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 71). Powagą rzeczy osądzonej mogą być więc objęte ustalenia faktyczne w takim zakresie, w jakim indywidualizują one sentencję jako rozstrzygnięcie o przedmiocie sporu i w jakim określają one istotę danego stosunku prawnego. Chodzi jednak tylko o elementy uzasadnienia dotyczące rozstrzygnięcia co do istoty sprawy, w których sąd wypowiada się w sposób stanowczy, autorytarny o żądaniu (wyroki

Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2004 r., V CK 528/03, LEX nr 188496 oraz z dnia 21 września 2005 r., V CK 139/05, LEX nr 186929).

Uwzględniając powyższe, należy stwierdzić, że w przedmiotowej sprawie z uwagi na treść wyroku Sądu Rejonowego w (...) w sprawie (...) oraz wyrok Sądu Okręgowego w (...) wydany po rozpoznaniu apelacji, sąd rozstrzygając przedmiotową sprawę był zobowiązany przyjąć, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę było bezprawne, gdyż nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa pracy.

Nie budziło też wątpliwości, że pozwany w maju 2016 r. zaproponował powodowi rozwiązanie umowy w z przyczyn niet dotyczących pracownika. Powyższe wynikało z dokumentu (k.8 akt (...)) i w toku procesu w sprawie (...) zostało potwierdzone przez pozwanego (k.16-18). W tych okolicznościach wiarygodne były zeznania powoda, że został poinformowany, że jego stanowisku zostanie zlikwidowane.

Przyczyny odmowy wyrażenia przez pozwanego zgody na rozwiązanie umowy o pracę w ramach programu dobrowolnych odejść zostały wskazane przez Dyrektora Oddziału (...) w O. w formie zapisu na wniosku złożonym przez powoda. Okoliczności te potwierdzili świadkowie. Brak było natomiast dowodów, aby o przyczynach tym poinformowany został powód, lecz okoliczność ta nie miała istotnego wpływu na rozstrzygnięcie sprawy.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie co do zasady i wysokości.

Nie budzi obecnie wątpliwości, że w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownik, na rzecz którego sąd pracy zasądził odszkodowanie w wysokości określonej w art. 58 kp może domagać się naprawienia szkody wyrządzonej mu przez pracodawcę w pełnej wysokości na zasadach przewidzianych w przepisach Kodeksu cywilnego (por wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27.11.2007r. SK 18/05).

Odszkodowanie wskazane w art.58kp stanowi minimum, które nie uniemożliwia występowania z dalej idącymi roszczeniami na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, czyli art.415kc. Odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik obowiązany jest wówczas wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 kc (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP rok 2010, nr 15-16, poz. 188; z dnia 22 czerwca 2010 r., I PK 38/10, OSNP rok 2011, nr 23-24, poz. 290; z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSNP rok 2011, nr 23-24, poz. 296; z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 112/10; z dnia 1 kwietnia 2011 r., II PK 238/10; z dnia 22 listopada 2012 r., I PK 113/12).

Art.415k.c., stanowi, że kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę obowiązany jest do jej naprawienia.

Dla przypisana sprawcy odpowiedzialności cywilnoprawnej z art. 415 k.c. niezbędnym jest udowodnienie:

1. bezprawności zachowania sprawcy;
2. winy sprawcy;
3. wyrządzenie szkody bezprawnym i zawinionym zachowaniem;
4. adekwatnego związku przyczynowego pomiędzy wyrządzoną szkodą i zawinionym bezprawnym zachowaniem sprawcy.

Art. 415 k.c. normuje podstawową zasadę odpowiedzialności opartej na winie sprawcy szkody. Za szkodę odpowiada osoba, której zawinione zachowanie jest źródłem powstania tej szkody. Czyn sprawcy pociągający za sobą odpowiedzialność cywilną musi wykazywać pewne cechy odnoszące się do strony przedmiotowej, która obejmuje

niewłaściwość postępowania sprawcy, co określa się mianem bezprawności, i od strony podmiotowej, co określa się mianem winy od strony subiektywnej.

#### Zachowanie pozwanego nosiło cechy bezprawności.

Bezprawność jako przedmiotowa cecha zachowania sprawcy tradycyjnie ujmowana jest jako sprzeczność z obowiązującym porządkiem prawnym. Zachowanie sprawcy należy oceniać w kategorii czynu jako działania aktywnego, albo zaniechania, to jest braku działania do którego sprawca był zobowiązany. Innymi słowy dla oznaczenia bezprawności zachowania sprawcy znaczenie ma to, czy czyn albo zaniechanie sprawcy było zgodne czy też było niezgodne z obowiązującymi zasadami porządku prawnego.

W przedmiotowej sprawie, aby ocenić czy zachowanie pozwanego miało cechy bezprawności należało ustalić, czy pozwany był uprawniony do niewyrażenia zgody na wniosek pozwanego o wyrażenie zgody na skorzystanie z tzw. programu dobrowolnych odejść. Oczywiście nie budziło wątpliwości, że sama uchwała dawała pracodawcy możliwość niewyrażenia zgody na rozwiązanie umowy w ramach programu. Uchwała nie określała kiedy konkretnie pracodawca mógł odmówić zgody na skorzystanie przez pracownika z programu. Nie sposób jednak uznać, że pracodawca miał w tym zakresie całkowitą dowolność. Przyjęcie takiego założenia skutkowałoby możliwością dyskryminowania pracowników. Zważyć też należy, że podstawą takiej decyzji miał być interes pracodawcy. Niewątpliwie zatem pozwany mógł nie uwzględnić wniosku złożonego przez pracownika, który był szczególnie istotny dla pracodawcy, którego pracodawca chciał zatrzymać. Drugą grupę stanowili pracownicy, co do których istniały podstawy do rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym. Interes pracodawcy uzasadniał bowiem w tym wypadku niewyrażenie zgody na dobrowolne odejście, które wiązało się z koniecznością poniesienia przez pracodawcę znacznych nakładów finansowych. Ewentualnie trzecią grupę stanowić mogliby pracownicy nienależycie wykonujący swoje obowiązki, co do których istniała podstawa do wypowiedzenia umowy w trybie zwykłym przez pracodawcę. Oczywiście w wypadku tych pracowników odmowa wyrażenia zgody na dobrowolne odejście mogłaby być problematyczna, aczkolwiek w określonych sytuacjach wydaje się, że dopuszczalna.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych, odmowa wyrażenia przez pozwanego zgody na rozwiązanie z powodem umowy w ramach programu dobrowolnych odejść była bezprawna. Powód nie był pracownikiem, którego pozwany chciał zatrzymać w spółce. Wręcz przeciwnie, pozwanemu zależało na rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, czego potwierdzeniem jest złożona w maju 2016r. propozycja rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron z przyczyn niedotyczących pracownika.

Pozwany jako przyczyną niewyrażenia zgody na dobrowolne odejście powoda wskazał zamiar rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym. Zważyć jednak trzeba, że pozwany nie mógł tego – zgodnie z prawem – dokonać. Przyczyną rozwiązania umowy miały być okoliczności związane z zamówieniem przez powoda scenografii w czasie kiedy wykonywał obowiązki Dyrektora Oddziału (...) (...). Decyzję w sprawie rozwiązania umowy w tym trybie podejmować miał Dyrektor Oddziału (...) pozwanego w O. (k.16 części C akt osobowych). Okoliczności stanowiące podstawę rozwiązania umowy przełożonemu pozwanego były jednak znane już od maja 2016 roku, zaś na początku września 2016 r. szczegółowo poinformował o nich Dyrektor Biura (...) pozwanego. Pozwany miał zatem świadomość, że w świetle obowiązujących przepisów prawa pracy nie ma już możliwości rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Potwierdził to swoim wyrokiem Sąd Rejonowy i Sąd Okręgowy w (...), zasądzając na rzecz powoda odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem art.52§2kp. W świetle powyższego działanie pozwanego, który odmówił zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, lecz rozwiązał ją dyscyplinarnie, było bezprawne.

Zwrócić w tym miejscu warto uwagę na to, że Dyrektor Oddziału (...) (...) wniosek pozwanego zaopiniował negatywnie 18.11.2016r. powołując się na protokół kontroli. Jednocześnie jak wynika z tego protokołu (k.113), zapoznał się z nim dopiero 25.11.2016r. Powyższe potwierdza tezę, że wskazane w oświadczeniu przyczyny rozwiązania umowy o pracę były znane pozwanemu znacznie wcześniej i stanowiły jedynie pretekst, nie zaś rzeczywistą podstawę nieuwzględnienia wniosku o skorzystanie z programu dobrowolnych odejść.

Sąd pragnie też zauważyć, że pozwany nie wskazywał, aby w przypadku powoda brał pod uwagę wypowiedzenie umowy i dlatego nie wyraził zgody na wniosek o dobrowolne odejście. Nie podał też jakie przyczyny miałyby stanowić podstawę wypowiedzenia, nie sposób zatem aby sąd w tym zakresie przeprowadzał analizę, czy pozwany mógł wypowiedzieć umowę o pracę powodowi. W kontekście zarzutów wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy wskazać też trzeba, że choć przy wypowiedzaniu umowy pracodawca nie jest związany żadnym z góry określonym terminem, to jednak z upływem czasu określona przyczyna wypowiedzenia może stać się nieaktualna. Powód od 1 kwietnia 2016r. wykonywał zupełnie inne obowiązki aniżeli poprzednio, w jego kompetencji nie było podejmowanie strategicznych decyzji finansowych. Uwzględniając powyższe, jak również termin jaki upłynął od momentu powzięcia przez pozwanego informacji o naruszeniu obowiązków przez powoda w czasie zatrudnienia na stanowisku Dyrektora Oddziału, nie byłoby uzasadnione wypowiedzenie umowy powodowi w grudniu 2016 r. Podkreślić jednak jeszcze raz trzeba, że pozwany takiego sposobu rozwiązania umowy nie brał pod uwagę.

#### Zachowanie pozwanego było zawinione.

Wina jako przesłanka odpowiedzialności obejmuje niewłaściwość postępowania sprawcy od strony podmiotowej. Przypisanie winy sprawcy szkody sprowadza się do ujemnej oceny działania lub zaniechania. W świetle ustaleń poczynionych przez sąd zachowanie pozwanego należy ocenić w kategoriach umyślności. Pozwany wiedząc o tym, że z uwagi na upływ czasu nie może rozwiązać umowy w trybie dyscyplinarnym, zrobił to, aby w ten sposób uzasadnić decyzję o niewyrażeniu zgody na skorzystanie przez powoda z programu dobrowolnych odejść. W realiach przedmiotowej sprawy nie sposób przyjąć, że osoby podejmujące decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem nie miały świadomości bezprawności działania, to jest naruszenia art.52§2kp. Pozwany jest dużym pracodawcą, posiadającym odpowiednie służby prawne, które bez problemu były w stanie stwierdzić, że termin z art.52§2kp został przekroczony.

#### Powodowi została wyrządzona szkoda bezprawnym i zawinionym zachowaniem pozwanego .

Pozwany w okolicznościach faktycznych sprawy powinien był wyrazić zgodę na skorzystanie przez powoda z programu dobrowolnych odejść. Wówczas powód otrzymałby – zgodnie z(...) uchwały Zarządu pozwanego świadczenie odpowiadające wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia, czyli w przypadku powoda 3 miesięczny oraz świadczenie w wysokości 600% ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Łącznie zatem powód powinien otrzymać kwotę(...) ((...)). Wyrokiem Sądu Rejonowego w (...) w sprawie (...) zasądzono na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości (...)zł, zatem w wyniku bezprawnego i zawinionego działania pozwanego szkoda po stronie powoda wynosiła (...) zł.

Sąd musi też podkreślić, że sugestią pozwanego w toku rozprawy, jakoby pozwany nie musiał wypłacać świadczenia w wysokości 6 krotności wynagrodzenia wskazane w uchwale zarządu pozwanego z (...) gdyż miał możliwość rozwiązania umowy za wypowiedzeniem z uwagi na likwidację stanowiska pracy, nie są uzasadnione. Sąd wcześniej już wyjaśnił, że obowiązkiem pozwanego było uwzględnienie wniosku powoda o dobrowolne odejście. Uchwała w sprawie dobrowolnych odejść nie przewidywała aby spod jej działania byli wyłączeni pracownicy, których stanowiska miały być zlikwidowane. Pozwany w odpowiedzi na pozew wskazuje też, że program dobrowolnych odejść miał na celu obniżenie zatrudnienia bez konieczności przeprowadzania zwolnień grupowych. Nie można zatem uznać, że podstawą odmowy uwzględnienia wniosku pracownika złożonego w trybie uchwały z(...)mógł być zamiar wypowiedzenia mu umowy w trybie zwolnień indywidualnych na podstawie ustawy z 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Tym samym nie można przyjąć, że szkoda powoda stanowi trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia, to jest odpowiada wysokości odprawy o jakiej mowa w art.8ust.1pkt 3 ww. ustawy.

#### Zachodzi adekwatny związek przyczynowy pomiędzy wyrządzoną szkodą i zawinionym bezprawnym zachowaniem pozwanego.

Art. 361 § 1 ujmuje związek przyczynowy między działaniem lub zaniechaniem zobowiązanego a powstałym skutkiem w postaci szkody jako konieczną przesłankę odpowiedzialności odszkodowawczej. Zawarte w nim unormowanie



opiera się na założeniach teorii przyczynowości adekwatnej. Oznacza to, że związek przyczynowy zachodzi tylko wtedy, gdy zależność między badanym zdarzeniem a szkodą odpowiada kryterium „normalności następstw”. Chodzi więc o powiązania normalne, czyli typowe bądź oczekiwane w zwykłej kolejności rzeczy, nie będące rezultatem zupełnie wyjątkowego zbiegu.

Związek przyczynowy pomiędzy niewyrażeniem zgody na skorzystanie przez powoda z programu dobrowolnych odejść, a szkodą powoda jest oczywisty i adekwatny. Gdyby pozwany zachował się zgodnie z prawem i zastosował się do przyjętej przez siebie uchwały, a co za tym idzie uwzględnił wniosek powód otrzymałby kwotę(...) zł, nie zaś zasądzoną wyrokiem SR w (...) w sprawie (...).

Uwzględniając powyższe okoliczności sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda dochodzoną kwotę główną z odsetkami ustawowymi od dnia 29.05.2018r. Roszczenie o odsetki w pozostałym zakresie podlegało oddaleniu. W sprawie zastosowanie ma bowiem art.455kc w zw. z art.300kp. Zgodnie z art.455kc jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania (tak jest w przedmiotowej sprawie), świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. Za wezwanie uznać należy moment doręczenia odpisu pozwu. Zdaniem sądu pozwany powinien mieć tygodniowy termin na przeanalizowanie żądania i spełnienie roszczenia, zatem powinien to zrobić do 28 maja 2018r. Dlatego też na podstawie art.481§1kc odsetki ustawowe zasądzono od 29.05.2018r. oddalając powództwo w pozostałym zakresie.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.)

W punkcie 4 wyroku orzeczono o rygorze natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art.113ust.1 i 2 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art.98§1k.p.c. Powód zwolniony był od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej, a zatem kosztami sądowymi, których powód nie miał obowiązku uiścić, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obowiązany jest obciążyć przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu (art.113 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych). Pozwany przegrał proces i dlatego zobowiązany jest do poniesienia kosztów opłaty sądowej, która wynosiła 2100 zł.

SSR Tomasz Bulkowski