

Sygn. akt VI P 899/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 listopada 2013 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSR Maria Sałacińska

Protokolant: Mateusz Staniszewski

po rozpoznaniu w dniu 23 października 2013 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa J. Z.

przeciwko (...) S.A. Oddział z siedzibą w W.

o odszkodowanie za utracone zarobki, brak odprawy emerytalnej, obniżenie wysokości emerytury, brak nagrody jubileuszowej oraz o zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych, odsetki

1. Oddała powództwo.

2. Zasądza od powoda J. Z. na rzecz pozwanego (...) S.A. Oddział z siedzibą w W. kwotę 2.717 zł (dwa tysiące siedemset siedemnaście złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kwotę 2.700 zł ( dwa tysiące siedemset złotych ) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Sygn. akt VI P 899/12**

## UZASADNIENIE

Dnia 24 sierpnia 2010 roku powód J. Z. wniósł do Sądu Okręgowego Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pozew przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W. o zasądzenie kwoty 114.246,12 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania oraz o zasądzenie kwoty 52.000,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych.

W uzasadnieniu swego stanowiska powód podniósł, iż był pracownikiem pozwanej spółki w okresie od 27 kwietnia 1989 roku do 24 sierpnia 2006 roku, kiedy to rozwiązano z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Od przedmiotowego wypowiedzenia powód odwołał się do sądu. Postępowanie w tej sprawie zakończyło się prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 kwietnia 2009 roku, sygn. akt VII Pa 44/08. W wyroku tym Sąd Okręgowy uznał, iż rozwiązanie umowy o pracę z powodem było wadliwe i zasądził na rzecz powoda z tego tytułu kwotę odszkodowania w wysokości 17.124,03 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Opierając się na tym wyroku powód uzasadnia swe roszczenie odszkodowawcze, wskazując, iż zgodnie z orzecznictwem Trybunału Konstytucyjnego, przysługuje mu prawo do dochodzenia odszkodowania w wysokości przenoszącej kwotę wynikającą z przepisów prawa pracy. Powód wskazał dalej, iż w kwestii szczegółowych wyliczeń oparł się na wysokości jego wynagrodzenia przysługującego mu w chwili rozwiązania z nim umowy o pracę. To wynagrodzenie wynosiło 4.994,21 zł brutto. Od tej kwoty powód odjął 900,00 zł miesięcznie, które zarabiał od dnia

24 sierpnia 2006 roku. Tak uzyskaną kwotę przemnożył on następnie przez ilość miesięcy, przez które świadczyłby pracę, gdyby nie zwolnienie dyscyplinarne, tj. aż do dnia 15 października 2008 roku, czyli do dnia uzyskania przez niego prawa do emerytury. Tak uzyskana kwota wyniosła 102.355,25 zł. Do tego powód doliczył odprawę emerytalną, którą otrzymałby, gdyby pracował dalej w pozwanej spółce, w wysokości 5.708,01 zł. Oprócz tego powód zwrócił też uwagę na fakt, iż w wyniku niesłusznego rozwiązania z nim umowy o pracę poniósł on szkodę w postaci obniżenia wysokości przysługującej mu emerytury, którą wycenił na kwotę 6.182,86 zł.

W kwestii zadośćuczynienia powód podniósł, iż pozwany naruszył jego dobre imię, a także doprowadził do znacznego pogorszenia jego stanu zdrowia. Naruszenie dobrego imienia miało polegać na tym, iż marka solidnego pracownika, jaką wyrobił sobie powód, została zniszczona poprzez wiadomość o zwolnieniu dyscyplinarnym. Z tytułu naruszenia dobrego imienia powód obliczył kwotę zadośćuczynienia w wysokości 42.000,00 zł – tj. tysiąc złotych za każdy rok pracy u pozwanego. Ponadto informacje o stawianych mu zarzutach i wpis do świadectwa pracy o rozwiązaniu z nim umowy na podstawie art.52 Kodeksu pracy uniemożliwiły mu znalezienie nowej pracy i naraziły jego zdrowie, powodując u powoda skutki wykazane odpowiednią dokumentacją medyczną. Tytułem zadośćuczynienia za uszczerbek na zdrowiu, wywołany stresem związanym z zaistniałą sytuacją powód zażądał 10.000,00 zł.

#### ***(pozew – k. 2 – 11)***

Postanowieniem z dnia 02 września 2010 roku Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał się niewłaściwym do rozpoznania przedmiotowej sprawy i przekazał ją Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

#### ***(postanowienie Sądu Okręgowego Warszawa – Praga w Warszawie – k. 95)***

W odpowiedzi na pozew, złożonej dnia 29 marca 2011 roku, pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów procesu. Uzasadniając swe stanowisko pozwany wskazał, iż umowa o pracę z powodem została rozwiązana z dniem 24 sierpnia 2006 roku. Jednak powód sam skierował do pracodawcy prośbę o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron dzień wcześniej, uzasadniając to pogorszeniem swego stanu zdrowia. Dodatkowo pozwany podniósł, że zanim rozwiązał z powodem umowę o pracę zwrócił się o opinię do organizacji związkowej, która uznała, że powód jest winny zaniedbań, ale nie tylko jemu można tę winę przypisać, w związku z czym nie można z nim rozwiązać umowy o pracę z jego winy. Pozwany wskazał też, że stracił zaufanie do pracownika, zaś wyrok TK, na który powołuje się powód został wydany w okolicznościach, gdy pracodawca miał świadomość bezprawności swego działania, ale i tak wolał złamać przepisy i zwolnić pracownika, co w przedmiotowej sprawie nie zaszło. Dalej pozwany wskazuje, iż nawet gdyby nie rozwiązał z powodem umowy o pracę w trybie, w jakim to zrobił, to zapewne wypowiedział by mu tę umowę, a powód zakończyłby pracę z upływem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia, tj. z dniem 30 listopada 2006 roku. Ponadto strona pozwana wskazała, iż powód nie wykazał żadnych działań, które podejmował, by znaleźć pracę, a także, iż w wyniku podziału spółki ewentualne roszczenia powoda o wynagrodzenie powinny być kierowane do nowo powstałej spółki – (...)sp. z o. o. Z kolei odnośnie roszczenia powoda związanego z zadośćuczynieniem pozwany podniósł, iż nie rozpowszechniał informacji mogących naruszyć dobre imię powoda.

Pozwany w swej odpowiedzi na pozew zgłosił również zarzut przedawnienia, twierdząc, że podstawą dla przedmiotowego roszczenia powoda są przepisy Kodeksu cywilnego stosowane odpowiednio. Pozwany wskazał na treść art. 291 Kodeksu pracy, zgodnie z którym roszczenia ze stosunku pracy przedawniają się z upływem trzech lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

#### ***(odpowiedź na pozew – k. 162 – 175)***

Postanowieniem z dnia 13 czerwca 2012 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał się niewłaściwym rzeczowo i przekazał sprawę do rozpoznania Sądowi Okręgowemu Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Sąd Okręgowy

Warszawa – Praga w Warszawie postanowieniem z dnia 09 sierpnia 2012 roku odmówił jednak przyjęcia tej sprawy i przekazał ją z powrotem Sądowi Rejonowemu.

***(postanowienie Sądu Rejonowego z dnia 13 czerwca 2012 roku – k. 248 - 249, postanowienie Sądu Okręgowego z dnia 09 sierpnia 2012 roku – k. 258 – 260)***

Pismem procesowym złożonym na rozprawie w dniu 05 lipca 2013 roku pełnomocnik powoda zmodyfikował powództwo w ten sposób, iż podwyższył kwotę dochodzonego odszkodowania, oznaczając ją na 126.617,87 zł. Taka zmiana została uzasadniona zwiększeniem dochodzonej kwoty odprawy emerytalnej wynikającej z odpowiednich zapisów zakładowej umowy zbiorowej do wysokości 13.768,80 zł oraz doliczeniem nagrody jubileuszowej, którą powód otrzymałby w wysokości 4.310,96 zł. Z kolei na rozprawie w dniu 23 października 2013 roku pełnomocnik powoda podniósł, iż ogranicza wysokość roszczenia odnośnie zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych do kwoty 39.628,25 zł.

***(pismo procesowe strony powodowej – k. 487 – 489, protokół rozprawy z dnia 23 października 2013 roku – k. 503)***

***Sąd ustalił, co następuje:***

Powód J. Z. był pracownikiem pozwanej spółki w okresie od dnia 17 kwietnia 1989 roku do dnia 24 sierpnia 2006 roku. Od marca 2003 roku powód wykonywał pracę kierownika wydziału zaopatrzenia. Do jego zadań na owym stanowisku należało organizowanie i nadzorowanie pracy podległych komórek organizacyjnych, zapewnienie sprawnego funkcjonowania służb zaopatrzenia i magazynów, bieżące koordynowanie i nadzór nad pracami w dziedzinie zaopatrzenia i gospodarki materiałowej, czy organizowanie obiegu dokumentacji finansowej i magazynowej. Wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 5.708,01 zł.

***(dowód: świadectwo pracy – k. 41 części C akt osobowych powoda, pismo – k. 39 części B akt osobowych powoda, karta opisu pracy na stanowisku kierownika wydziału zaopatrzenia – k. 43 części B akt osobowych powoda, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 19 akt sprawy VI P 2388/06)***

W sierpniu 2006 roku w pozwanej spółce przeprowadzono audyt w zakresie funkcjonowania systemu zaopatrzenia pod kątem poprawy jego efektywności, z którego to audytu sporządzono raport. Z owego raportu wynikało, iż w pozwanej spółce dochodziło do różnych nieprawidłowości związanych z funkcjonowaniem wydziału zaopatrzenia, które to nieprawidłowości miały doprowadzić do poważnych strat wynikających z zawyżenia kosztów materiałowych. W związku z raportem pracodawca zwrócił się do organizacji związkowej o wydanie opinii w przedmiocie ewentualnego rozwiązania z powodem umowy o pracę. W pisemnej opinii z dnia 21 sierpnia 2006 roku Zarząd Związku Zawodowego (...) S.A. stwierdził, iż nie widzi jednoznacznych podstaw do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 Kodeksu pracy. Uzasadnione to było stwierdzeniem, iż z przedstawionych informacji nie wynika jednoznacznie określenie winy leżącej wyłącznie po stronie powoda, choć przyznano, iż istnieje problem w wydziale zaopatrzenia. Pomimo tej opinii pracodawca zdecydował się jednak rozwiązać z powodem umowę o pracę bez okresu wypowiedzenia z powodu ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych z dniem 24 sierpnia 2006 roku.

***(dowód: raport przejściowy – k. 23 – 26, opinia Związku Zawodowego (...)S.A. – k. 30 części C akt osobowych powoda, rozwiązanie umowy o pracę z dnia 24 sierpnia 2006 roku – k. 28 części C akt osobowych powoda)***

J. Z. wniósł pozwem z dnia 05 września 2006 roku o uznanie przedmiotowego wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. Sprawę w I instancji rozpoznawał Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pod sygnaturą VI P 2388/06. Wyrokiem z dnia 17 grudnia 2007 roku Sąd przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednie warunki pracy i płacy oraz zasądził na rzecz powoda kwotę 17.124,03 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, pod warunkiem, że powód podejmie

przywrócić mu pracę, zaś w pozostałej części powództwo oddalił. Od przedmiotowego wyroku wniesiono apelację, którą rozpoznał Sąd Okręgowy dla Warszawy – Pragi w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2009 roku Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok, zasądając na rzecz powoda kwotę 17.124,03 zł tytułem odszkodowania za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 25 sierpnia 2006 roku do dnia zapłaty. W uzasadnieniu wydanego wyroku Sąd Okręgowy wskazał, iż sygnalizowane uchybienia, które zostały zawarte w raporcie przejściowym nie odnosiły się konkretnie do żadnej z osób, wobec czego nie można było winą za uchybienia w pozwanej spółce obciążać jedynie powoda. Jednocześnie Sąd Okręgowy uznał, iż były ujawnione naruszenia obowiązków pracowniczych, jednak w świetle zgromadzonego materiału nie można ich uznać za mające walor ciężkiego naruszenia.

**(dowód: pozew z dnia 05 września 2006 roku – k 1 – 7 akt sprawy VI P 2388/06, wyrok Sądu Rejonowego z dnia 17 grudnia 2007 roku wraz z uzasadnieniem – k. 199 – 200 oraz k. 205 – 224 akt sprawy VI P 2388/06, wyrok Sądu Okręgowego z dnia 28 kwietnia 2009 roku wraz z uzasadnieniem – k. 309 – 324 akt sprawy VI P 2388/06)**

Po ustaniu stosunku pracy, łączącego powoda z pozwaną spółką, pracował on od 24 sierpnia 2006 roku w P.P.H.U. (...) z siedzibą w J., która to działalność była prowadzona przez jego syna, na stanowisku sprzedawca – handlowiec z wynagrodzeniem miesięcznym określonym w kwocie 900,00 zł brutto. 01 października 2008 roku powodowi przyznano emeryturę w wysokości 2.718,94 zł. W wyniku zaś waloryzacji kwota emerytury powoda od 01 marca 2010 roku wynosi 3.149,24 zł.

**(dowód: umowa o pracę – k. 84 - 85, decyzja o przyznaniu emerytury – k. 86, decyzja o waloryzacji emerytury – k. 87)**

W toku postępowania Sąd ustalił, iż po rozwiązaniu umowy o pracę powód poszukiwał zatrudnienia w dwóch przedsiębiorstwach należących do znajomych jego syna – A. N. i J. L.. Powód szukał tam pracy w charakterze bądź to zaopatrzeniowca, bądź też osoby odpowiedzialnej za kontakt z klientami. Obaj potencjalni pracodawcy, mimo początkowego zainteresowania zatrudnieniem powoda, po uzyskaniu od niego informacji, iż została z nim rozwiązana umowa o pracę z jego winy, tracili to zainteresowanie. Powód rozmawiał też z zastępcą burmistrza miasta J., jednak dowiedział się, że szanse na znalezienie przez niego pracy w administracji miasta są praktycznie zerowe ze względu na wpis w świadectwie pracy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 Kodeksu pracy. Po uzyskaniu tej informacji powód nie składał w urzędzie miasta żadnych podań o pracę. Powód nie wysyłał również żadnych CV w okresie po rozwiązaniu z nim umowy o pracę, nie szukał też pracy poprzez ogłoszenia w prasie, czy w urzędzie pracy, nie zarejestrował się jako bezrobotny.

**(dowód: zeznania świadków: M. B. (1) – k. 392 - 394, A. N. – k. 492 - 493, J. L. – k. 493 – 494, zeznania powoda – k. 504 - 508)**

Sąd ustalił również, iż zarząd pozwanej spółki nie rozsiewał negatywnych opinii o powodzie, ani też nie podawał pozostałym pracownikom motywów podjęcia decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Pracownicy zostali jedynie powiadomieni o zaistnieniu takiego faktu, bez jednak dodatkowych uzasadnień. W zakładzie, w którym powód pracował pracodawca nie rozpowszechniał jakichkolwiek plotek o jego rzekomych nadużyciach, aczkolwiek wśród niektórych pracowników krążyła negatywna o nim opinia.

**(dowód: zeznania świadków: S. W. – k. 291 - 292, M. B. (2) – k. 491 - 492, J. W. – k. 394 - 395, J. O. – k. 494 - 495, zeznania powoda – k. 504 - 508)**

Sąd ustalił także, że zanim pozwana spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę złożył on pismo z datą 23 sierpnia 2006 roku, w którym wnosił o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron w trybie natychmiastowym. Uzasadniał to swym stanem zdrowia, który uległ znacznemu pogorszeniu. W wyniku przeżycia silnego stresu w pracy w dniu 24 sierpnia 2006 roku powód dwukrotnie był u lekarza – 24 sierpnia 2006 roku oraz 04 września 2006 roku.

**(dowód: wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron – załącznik 11.29 z k. 8 akt sprawy VI P 2388/06 oraz k. 31 części C akt osobowych powoda, dokumentacja medyczna – k. 93 – 94, zeznania powoda – k. 504 – 508)**

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie powołanych w niniejszym, postępowaniu dowodów z dokumentów, w tym akt osobowych powoda, których autentyczność i prawdziwość zawartych w nich oświadczeń nie była kwestionowana w toku postępowania. Sąd oparł się również na dołączonych aktach sprawy o sygnaturze VI P 2388/06.

W zakresie zeznań świadków, Sąd oparł się w poczynionych ustaleniach faktycznych na zeznaniach świadków: M. B. (1) (k. 392 – 394), A. N. (k. 492 – 493) oraz J. L. (k. 493 – 494) w całości, odnośnie prób szukania pracy przez powoda oraz negatywnego wpływu na te próby informacji o jego zwolnieniu w trybie art. 52 Kodeksu pracy, jako że zeznania wyżej wymienionych świadków nie są sprzeczne ze sobą, ani z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Sąd oparł się także na zeznaniach świadków: S. W. (k. 291 – 292), M. B. (2) (k. 491 – 492), J. W. (k. 394 – 395) oraz J. O. (k. 494 – 495) w całości, odnośnie opinii krążących po zakładzie na temat zwolnienia powoda, oraz ujawniania motywów owego zwolnienia, czy też rozpowszechniania plotek o powodzie przez zarząd pozwanego. Zeznania wyżej wymienionych świadków są ze sobą spójne i składają się na całościowy obraz stanu faktycznego w tej materii.

Sąd oparł się również na zeznaniach powoda, którym jednak dał wiarę jedynie w części.

Sąd odmówił wiarygodności twierdzeniom powoda w zakresie w jakim mówi on, iż po rozwiązaniu z nim umowy o pracę wszyscy znajomi odizolowali się od niego. Nie znajduje to bowiem potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym, również z samego faktu, iż powód powołał na świadków dwóch ze swych znajomych z pracy – S. W. oraz J. W. – wynika, iż nie odwrócili się od niego wszyscy znajomi. Ponadto z zeznań świadka J. W. wynika, iż nie słyszał on negatywnych opinii o powodzie, ani nie zmienił w wyniku zwolnienia powoda, swego zdania o nim (zeznania świadka(...) – k. 394 – 395).

Sąd nie dał również wiary słowom powoda odnoszącym się do tego, iż w O. „poszła fama” jakoby powód nakradł się pieniędzy pracując u pozwanego. Powód nie udokumentował w żaden sposób tego osądu, ponadto powołał się on w tym zakresie na słowa A. N., który jednak w swych zeznaniach złożonych przed Sądem nie potwierdził w żaden sposób tego faktu.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo J. Z. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Przedmiotem niniejszej sprawy było ustalenie zasadności roszczeń powoda przedstawionych w pozwie, które mogą być podzielone na dwa rodzaje. Pierwszym z nich jest roszczenie odszkodowawcze, drugim zaś roszczenie związane z zadośćuczynieniem. Rozważania prawne Sąd rozpocznie od analizy istnienia przesłanek uzasadniających roszczenie odszkodowawcze, by następnie przejść do zadośćuczynienia.

Odnośnie odszkodowania, którego żąda powód, należy wpierv przytoczyć odpowiednią regulację prawną, która może znaleźć zastosowanie w niniejszej sprawie. Powód domaga się odszkodowania związanego z bezprawnym rozwiązaniem z nim umowy o pracę z jego winy, w trybie art. 52 Kodeksu pracy (dalej jako: KP). Należy wpierv zauważyć, że kwestię roszczenia odszkodowawczego wynikającego z niesłusznego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia normuje KP w swym art. 56. Zgodnie z treścią art. 56 § 1 KP pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o prace w tym trybie, przysługuje również roszczenie o odszkodowanie, o którym orzeka sąd pracy. Wysokość tego odszkodowania określa art. 58 KP, który mówi, iż przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W przedmiocie odszkodowania, zasądzanego na podstawie art. 58 KP było już prowadzone postępowanie, w wyniku którego zasądzono powodowi odszkodowanie w kwocie trzymiesięcznego wynagrodzenia. Jednak w niniejszej sprawie powód nie uzasadnia swych roszczeń w tej materii z powołaniem się na przepisy Kodeksu pracy, lecz wskazuje na ogólne regulacje Kodeksu cywilnego (dalej jako: KC) dotyczące odszkodowania. Należy w tym miejscu rozstrzygnąć kwestię, czy powód może żądać odszkodowania w wysokości przewyższającej tę wskazaną w KP, powołując się na ogólne przepisy kodeksu cywilnego w przedmiocie roszczeń odszkodowawczych. Niezwykle istotnym jest w tej materii wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 roku, sygn. akt SK 18/05, który mówi, iż: „Art. 58 w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.), rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 kodeksu pracy, roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji”. Z wyroku tego płynie jednoznaczny wniosek, iż dopuszczalne jest dochodzenie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia roszczeń odszkodowawczych w wysokości przenoszącej kwotowe ograniczenie określone w art. 58 KP. Słusznym jest także wniosek, iż skoro wyczerpano możliwość wynikającą z tej regulacji Kodeksu pracy, należy odwołać się do przepisów KC mówiących o odszkodowaniach.

Ogólne przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej (deliktowej) na gruncie KC zawarte są w art. 415 KC, zgodnie z którym: „Kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia”. Owe przesłanki to: zdarzenie, z którym system prawny wiąże odpowiedzialność na określonej zasadzie, szkoda i związek przyczynowy zachodzący między szkodą, a wskazanym zdarzeniem (tak też: A. Olejniczak, Komentarz do art. 415 Kodeksu cywilnego, LEX 2010). Ponadto należy zauważyć, że zdarzenie, które do szkody ma doprowadzić musi być zdarzeniem bezprawnym, zaś zachowanie osoby to zdarzenie powodującej musi być zachowaniem zawinionym (tak też A. Rzetecka – Gil, Komentarz do art. 415 Kodeksu cywilnego, LEX/2011).

Z dotychczasowych rozważań wynika, iż powód, aby móc skutecznie dochodzić swych roszczeń, powinien w niniejszej sprawie wykazać, iż zachowanie pozwanego było bezprawne, zawinione, a także iż doprowadziło ono do powstania u powoda szkody w podanym przez niego wymiarze. Ciężar dowodu zaistnienia owych przesłanek spoczywa w niniejszej sprawie na powodzie (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 sierpnia 2010 roku, sygn. akt II PK 28/10).

Niewątpliwie działaniem pozwanego, które miałyby doprowadzić do powstania u powoda szkody jest rozwiązanie z nim umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia, w trybie art. 52 KP. Powód wykazuje w przedmiotowym postępowaniu bezprawność zachowania pozwanego przywołując wydany w uprzednio prowadzonej między tymi samymi stronami sprawie wyrok Sądu Okręgowego, uznający taki sposób rozwiązania umowy o pracę za niezgodny z prawem. Bezprawność więc zachowania powoda należy uznać za dowiedzioną, jako że została poparta prawomocnym orzeczeniem sądu. Również dotychczasowe orzecznictwo mówi wyraźnie, iż: „Niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2012 roku, sygn. akt I PK 193/11; tak też wyrok SN z dnia 04 listopada 2010 roku, sygn. akt II PK 112/10, czy wyrok SN z dnia 19 czerwca 2012 roku, sygn. akt II PK 265/11).

Po stwierdzeniu bezprawności zachowania pozwanego należy przejść do analizy kolejnej przesłanki jaką jest jego wina, którą można mu przypisać odnośnie owego zachowania. Również i w tym przypadku nie można pominąć ustalonej linii orzeczniczej, zgodnie z którą: „Pracodawca ponosi odpowiedzialność za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (art. 415 k.c.) tylko wtedy, gdy jego działanie polegało na zamierzonym naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie” (wyrok SN z dnia 18 sierpnia 2010 roku, sygn. akt II PK 28/10). W tym duchu Sąd Najwyższy wypowiedział się również w wyroku z dnia

28 stycznia 2009 roku, sygn. akt I PK 135/08, czy we wspomnianym już wyżej wyroku z dnia 23 maja 2012 roku, sygn. akt I PK 193/11.

Z podanych wyżej tez orzecznictwa wynika jednoznacznie, iż odpowiedzialność deliktowa pracodawcy będzie uzasadniona wtedy, gdy będzie można mu przypisać winę umyślną. Wina umyślna może występować w postaci zamiaru bezpośredniego oraz zamiaru wynikowego. Adaptując prawnicze określenia do przedmiotowej sytuacji, pozwanemu można byłoby przypisać winę umyślną wówczas, gdyby rozwiązał on z powodem umowę o pracę wiedząc o bezprawności swego zachowania i chcąc w ten sposób działać, bądź też godząc się na to. Należy stwierdzić, iż owa świadomość bezprawności zajdzie wówczas, gdy pracodawca wie, że nie istnieją żadne przesłanki uzasadniające rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Z ustalonego w przedmiotowej sprawie stanu faktycznego wynika, iż członkom zarządu pozwanej spółki, którzy podjęli decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, nie można przypisać świadomości bezprawności ich działania. Istniały bowiem obiektywnie przesłanki mogące nadwątlić zaufanie pracodawcy do powoda. Przeprowadzony w spółce audyt wykazał nieprawidłowości w wydziale, którego powód był kierownikiem, również przedstawiciele organizacji związkowej, którzy mieli zaopiniować ewentualne rozwiązanie z powodem umowy o pracę, byli co prawda przeciwni temu rozwiązaniu, ale z przyczyny, iż nie można jednoznacznie wskazać winy powoda, nie zaś dlatego, że nieprawidłowości nie było. Także Sąd Okręgowy w wyroku, na który powód się powołuje, uznał rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia za niezgodne z prawem, jednak nie dlatego, iż nie istniały w ogóle przesłanki mogące taki krok uzasadniać, lecz dlatego, że nie zostało dostatecznie sprecyzowane za jaką część naruszeń odpowiada powód, nie została mu indywidualnie przypisana wina. Dodatkowo w uzasadnieniu swego wyroku Sąd Okręgowy sam wskazał, iż niewątpliwie były naruszenia pewnych obowiązków pracowniczych, jednak nie można ich traktować jako ciężkie naruszenia. Sąd Okręgowy nie zakwestionował więc istnienia samego problemu w wydziale zaopatrzenia, a jedynie wskazał, iż stopień skonkretyzowania zarzutów był zbyt mały, bądź też stwierdzone naruszenia nie miały charakteru ciężkiego, by można było zastosować konstrukcję z art. 52 KP.

Nie można więc powiedzieć, iż pracodawca umyślnie dopuścił się bezprawnego zachowania. Jak bowiem wynika z przedstawionych wyżej okoliczności nigdzie nie zostało wskazane, że powód nie może zostać zwolniony, gdyż zarzuty mu stawiane są nieprawdziwe, czy też, że o nieprawdziwości zarzutów wiedział sam pracodawca. Podnoszona była jedynie kwestia ich skonkretyzowania, nikt jednak nie kwestionował istnienia samych nieprawidłowości, których ujawnienie było bezpośrednią przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę. Wobec powyższych rozważań i ustaleń należy przyjąć, iż zachowanie pracodawcy, jakkolwiek było bezprawne, to jednak nie może być uznane za umyślnie zawinione, co jest przesłanką konieczną dla możliwości rozpatrywania odpowiedzialności deliktowej pozwanego w niniejszej sprawie.

Odnośnie roszczenia odszkodowawczego należy również odnieść się do samej kwestii wyliczenia szkody przez powoda w niniejszej sprawie. Przyjął on bowiem dla potrzeb obliczenia wartości dochodzonego roszczenia, iż pracowałby u pozwanego, aż do przejścia na emeryturę w październiku 2008 roku. Takie twierdzenie powoda budzi jednak uzasadnione wątpliwości Sądu, wynikające z faktu, iż na parę dni przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę, powód sam złożył u pracodawcy wniosek o rozwiązanie przedmiotowej umowy za porozumieniem stron. Wskazał on w owym wniosku, iż taki krok uzasadnia jego pogarszający się stan zdrowia. Wobec powyższego twierdzenia powoda, iż gdyby nie niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy w trybie art. 52 KP to pracowałby on u pozwanego przez cały czas wskazany w pozwie nie zasługują na wiarę Sądu, bowiem sam powód chciał rozwiązać łączącą go z pracodawcą umowę, tyle tylko, że za porozumieniem stron. W związku z takim zachowaniem powoda, który sam chciał ustania stosunku pracy, nie wydają się wiarygodne jego twierdzenia o pewności zatrudnienia aż do emerytury u pozwanego.

W tym miejscu należy przejść do analizy drugiego z podniesionych w toku postępowania przez powoda roszczeń, a mianowicie roszczenia związanego z zadośćuczynieniem. Powód rozbija to roszczenie na dwa osobne. Jedno dotyczące zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych oraz drugie odnoszące się do uszczerbku na zdrowiu, którego doznał powód w wyniku działań pozwanego.

W związku z treścią regulacji zawartej w art. 445 oraz 444 § 1 KC poszkodowanemu, który doznałby rozstroju zdrowia lub uszkodzenia ciała w wyniku bezprawnego działania osoby odpowiedzialnej za powstanie owego rozstroju lub uszkodzenia przysługuje roszczenie o zapłatę odpowiedniej kwoty tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Jak wynika z ustalonego przez Sąd w niniejszej sprawie stanu faktycznego powód nie dowiódł w żaden sposób powstania u niego rozstroju zdrowia, o którym mówi w pozwie, i na który powołuje się żądając zadośćuczynienia. Jedynymi dokumentami medycznymi są dwie karty z dni: 24 sierpnia 2006 roku oraz 04 września 2006 roku. Nie zostały natomiast przedstawione żadne dowody, w postaci chociażby historii choroby, innych kart medycznych, które mogłyby udowodnić twierdzenia powoda. Z tego też powodu, mając na względzie, iż ciężar udowodnienia rozstroju zdrowia ciążył na powodzie, należało oddalić powództwo w tej części.

Powód swe roszczenia związane z zadośćuczynieniem oparł także na kolejnej podstawie prawnej, dotyczącej naruszenia dóbr osobistych (art. 448 KC). Powód wręcz stwierdził, że samo wręczenie mu pisma dotyczącego rozwiązania umowy o pracę naruszyło jego dobra osobiste. Jednak należy zauważyć, że w świetle dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego pojawił się pogląd, iż samo bezprawne rozwiązanie umowy o pracę nie jest równoznaczne z naruszeniem dóbr osobistych pracownika (wyrok SN z dnia 04 listopada 2010 roku, sygn. akt II PK 112/10). Powód powołuje się jednak dalej w toku postępowania na negatywną opinię, jaką mieli o nim jego dawni współpracownicy, na plotki, jakoby miał działać w nieuczciwy sposób, co miało być spowodowane rozwiązaniem z nim umowy o pracę. Powód upatrywał w tym naruszenia jego dóbr osobistych, w szczególności nadszarpnięcia jego, dotychczas bardzo dobrej, opinii jako o pracowniku i koledze. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że nie znajdują potwierdzenia w rzeczywistości twierdzenia powoda o odwróceniu się od niego wszystkich znajomych, ani też twierdzenia o powszechnej, negatywnej o nim opinii w zakładzie pracy, czy w innych miejscowościach, gdzie powód chciał podjąć pracę. Sąd ustalił, że w zakładzie pracy po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, pojawiły się plotki co do podstaw takiego kroku podjętego przez pracodawcę. Powód jednak wprost zarzuca pracodawcy, że to on naruszył jego dobra osobiste, podczas gdy z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, iż pracodawca w żaden sposób nie podsyczał owych plotek w zakładzie pracy, nie rozpowszechniał też jakichkolwiek negatywnych opinii o powodzie. Nie ma więc możliwości również i w tym zakresie przypisania pozwanemu winy w zachowaniu powodującym naruszenie dóbr osobistych powoda, co uzasadniałoby zasądzenie na rzecz powoda odpowiedniego zadośćuczynienia. Należy bowiem zauważyć, że przesłanka zawinionego działania sprawcy jest również stosowana przy ustalaniu odpowiedzialności w zakresie naruszenia dóbr osobistych, na co wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 grudnia 2002 roku w sprawie V CKN 1581/00. W związku z powyższym również i w tej materii powództwo powinno zostać oddalone.

W toku postępowania zgłoszono również zarzut przedawnienia odnoszący się do roszczeń powoda, powołując się na treść art. 291 §1 KP, zgodnie z którym roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. W niniejszej jednak sprawie podstawę prawną roszczenia stanowią odpowiednie przepisy KC, a nie przepisy prawa pracy, co znajduje uzasadnienie w stanowisku Sądu Najwyższego wyrażonym w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 maja 2010 roku w sprawie I PK 190/09, gdzie Sąd stwierdził, iż „podziela stanowisko wyrażone w wyroku z dnia 28 sierpnia 2007 roku II PK 5/07 [...], że podstawa prawna roszczenia majątkowego określa termin jego przedawnienia”. Wobec faktu, iż roszczenia w niniejszej sprawie są oparte na przepisach z KC należy stosować również odpowiednie przepisy zawarte w tym kodeksie odnoszące się do przedawnienia. Taki przepis zawiera art. 442<sup>1</sup> §1 KC, zgodnie z którym roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym ulega przedawnieniu z upływem lat trzech od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Zgodnie ze stanowiskiem doktryny ów termin przedawnienia stosuje się do wszelkich roszczeń majątkowych związanych z naprawieniem wyrządzonej szkody, w tym roszczeń związanych z zadośćuczynieniem (tak też A. Rzetecka – Gil, Komentarz do art. 442(1) Kodeksu cywilnego, LEX/2011). W niniejszej sprawie strona powodowa argumentowała, iż bieg przedawnienia powinien się rozpocząć od dnia wydania wyroku Sądu Okręgowego w sprawie VII Pa 44/08, czyli od dnia 28 kwietnia 2009 roku. Jednak zdaniem Sądu w niniejszej sprawie nie można się zgodzić z tym stanowiskiem. Z analizy przytoczonego już wyżej przepisu art. 442<sup>1</sup> §1 KC wynika wprost, że termin przedawnienia rozpoczyna bieg od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się



o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Nie jest spornym, iż w przedmiotowej sprawie zdarzeniem powodującym szkodę było rozwiązanie z powodem umowy o pracę, zaś osobą obowiązaną do jej naprawienia, wskazaną bezpośrednio przez powoda, jest pracodawca. Jeśli zaś chodzi o dzień, w którym powód dowiedział się o szkodzie należy uznać, iż dniem tym będzie dzień złożenia powodowi pisma dotyczącego rozwiązania z nim umowy o pracę.

Ze wskazanym wyżej dniem powód dowiedział się o szkodzie, z kolei z dniem wydania wyroku Sądu Okręgowego, który mógł ewentualnie przywrócić powoda do pracy, dowiedział się on jedynie o rozmiarze szkody. W tym miejscu należy przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2005 roku w sprawie II CK 358/04, zgodnie z którym „przesłankę wiadomości wystarczającej według art. 442 k.c. do rozpoczęcia biegu przedawnienia stanowi już sama świadomość dokonanej szkody, a nie dowiedzenia się o wysokości należnego z powodu doznanej szkody odszkodowania”. Również w uzasadnieniu uchwały składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 1963 roku w sprawie III PO 6/62 Sąd Najwyższy stwierdził, że „poszkodowany wie o powstaniu szkody już w chwili, gdy zdaje sobie sprawę z ujemnych następstw zdarzenia, wskazujących na fakt powstania szkody”. W przedmiotowej sprawie w momencie rozwiązania z powodem umowy o pracę dowiedział się on o powstaniu szkody, polegającej na utraconym wynagrodzeniu, które mogłoby mu zostać wypłacone gdyby dalej pracował u pozwanego.

Mając na uwadze powyższe wywody w przedmiocie terminu przedawnienia należy uznać, iż rozpoczął on swój bieg w tej sprawie w dniu, w którym powód dowiedział się o rozwiązaniu z nim umowy o pracę przez pracodawcę. Takie ustalenie oznacza, iż w niniejszej sprawie doszło do przedawnienia podniesionych przez powoda roszczeń.

Reasumując należy uznać, iż roszczenia powództwa nie zasługiwały na uwzględnienie, gdyż uległy już one przedawnieniu. Nawet jednak rozpatrując je merytorycznie Sąd uznał, iż nie zostały spełnione przesłanki uzasadniające przedmiotowe roszczenia powództwa.

Wobec powyższego, mając na uwadze przytoczoną argumentację, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W przedmiocie kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie regulacji zawartej w art. 98 Kodeksu postępowania cywilnego oraz w § 11 ust. 2 i § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zm.).