

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 kwietnia 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Jarząbek
Protokolant:	Sekr. sąd. Monika Bąk-Rokicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 kwietnia 2016 r. w W.

sprawy A. B.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w L.

o odszkodowanie z umowy społecznej, nagrodę jubileuszową, odprawę emerytalną, premię

1. zasądza od (...) S.A. z siedzibą w L. na rzecz A. B. następujące kwoty:
 - a. 139.124,60 (sto trzydzieści dziewięć tysięcy sto dwadzieścia cztery 60/100) złotych tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia 27 kwietnia 2010r. do dnia zapłaty,
 - b. 10.811,24 (dziesięć tysięcy osiemset jedenaście 24/100) złotych tytułem odszkodowania z tytułu niewypłaconej nagrody jubileuszowej z ustawowymi odsetkami od dnia 27 kwietnia 2010r. do dnia zapłaty,
 - c. 19.661,18 (dziewiętnaście tysięcy sześćset sześćdziesiąt jeden 18/100) złotych tytułem odszkodowania z tytułu niewypłaconej odprawy emerytalnej z ustawowymi odsetkami od dnia 4 listopada 2015r. do dnia zapłaty,
 - d. po 3.695,56 (trzy tysiące sześćset dziewięćdziesiąt pięć 56/100) złotych tytułem odszkodowania z tytułu niewypłacenia premii rocznej za każdy rok począwszy od roku 2010 aż do roku 2015 wraz z ustawowymi odsetkami – w przypadku należności za 2010 rok – od dnia 15 stycznia 2011r. do dnia zapłaty a w przypadku kolejnych premii rocznych z ustawowymi odsetkami od dnia 15 stycznia roku kolejnego przypadającego po roku, za który przysługuje premia roczna, za wyjątkiem premii rocznej za 2015r. – w tym przypadku z ustawowymi odsetkami od dnia 15 stycznia 2016r. do dnia zapłaty.
2. oddała powództwo w pozostałym zakresie,
3. zasądza od (...) S.A. z siedzibą w L. na rzecz A. B. kwotę 2.700 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz kwotę 9.730 (dziewięć tysięcy siedemset trzydzieści) złotych tytułem zwrotu opłaty od pozwu.

4. wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.623,10 (trzy tysiące sześćset dwadzieścia trzy 10/100) zł.

Sygn. akt VII P 57/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 31 grudnia 2014 r. powód **A. B.**, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w L. następujących kwot: **139.124,60 zł** wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 27 marca 2010 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania na podstawie art. 7 i 11 umowy społecznej – porozumienia w sprawie gwarancji dla pracowników (...) S.A. z dnia 18 października 2005r. aneksowanej w dniu 05 stycznia 2007 r., zgodnie z którą pracownikowi przysługuje roszczenie o odszkodowanie w wysokości nie mniejszej niż 100.000,00 zł w przypadku stwierdzenia rozwiązania stosunku pracy z naruszeniem przepisów za okres od maja 2010r., do października 2015 r, tj. do końca gwarancji zatrudnienia, **16.303,95 zł** wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 27 kwietnia 2010 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z niewypłaconą nagrodą jubileuszową, którą powód otrzymałby w okresie trwania gwarancji zatrudnienia za 45 lat pracy na podstawie załącznika nr 16 do (...) Sp. z o.o., **25.361,70 zł** wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 27 kwietnia 2010 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z niewypłaconą odprawą emerytalną, jaką powód otrzymałby w okresie gwarancji zatrudnienia, przechodząc na emeryturę po 45 latach pracy na podstawie załącznika nr 17 do (...) Sp. z o.o. oraz kwoty **13.800,00 zł** wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności każdej z premii do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania w związku z niewypłaconą premią roczną w wysokości 8,5% rocznego funduszu wynagrodzeń, należnej powodowi w okresie gwarancji zatrudnienia na podstawie załącznika nr 7 do (...) Sp. z o.o. Jednocześnie powód wniósł o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz o nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności.

W uzasadnieniu pozwu, pełnomocnik powoda podniósł, że powód objęty był postanowieniami umowy społecznej – porozumienia w sprawie gwarancji dla pracowników (...) S.A. z dnia 18 października 2005 r., aneksowanej w dniu 05 stycznia 2007 r. Wbrew przyjętym na siebie zobowiązaniom w zakresie gwarancji zatrudnienia, pozwana wypowiedziała jednak powodowi umowę o pracę w trybie art. 52 k.p. Pełnomocnik powoda wskazał, że wprawdzie rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn zawinionych przez pracownika na podstawie art. 52 k.p. stanowi jeden z wyjątków przewidzianych w zakresie odstępstwa od zasady gwarancji zatrudnienia, to jednak rozwiązanie wskazanego powyżej stosunku pracy w tym trybie zostało uznane przez Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi- Południe w Warszawie na mocy prawomocnego wyroku z dnia 01 października 2012 r. za działanie niezgodne z prawem i nieuzasadnione. Nadmienił, iż w związku z powyższym ustaleniem, Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę 100.000,00 zł tytułem odszkodowania w związku z naruszeniem gwarancji zatrudnienia, przewidzianego umową społeczną z dnia 18 października 2005 r. Stanowisko to zostało podzielone również przez Sąd Najwyższy, który wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2014 r. (II PK 193/13), oddalił skargę kasacyjną strony pozwanej. Pełnomocnik powoda zaznaczył, że wystąpienie z roszczeniami na podstawie regulacji zawartych w Kodeksie cywilnym jest zasadne dopiero po uznaniu przez sąd na mocy prawomocnego wyroku, dokonania przez pracodawcę rozwiązania stosunku pracy z naruszeniem obowiązującego prawa, czyli po udowodnieniu bezprawności jego działania. Wobec powyższego, dopiero w wyniku stwierdzenia, że pracodawca swoim działaniem naruszył porządek prawny i poprzez takie zachowanie wyrządził pracownikowi szkodę, pracownik może – na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. - wystąpić z roszczeniem o naprawienie uszczerbku, jaki poniósł w związku z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę.

W ocenie pełnomocnika powoda, pozwana swoim bezprawnym działaniem wyrządziła powodowi szkodę, która wyrażała się w pozbawieniu go możliwości uzyskania stosownych świadczeń pracowniczych w postaci nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalnej oraz premii rocznej. Wskazał, że uzyskanie tych świadczeń nie może być rozpatrywane na zasadzie zdarzenia przyszłego i niepewnego, albowiem do 2015 r. powód objęty był ochroną gwarancji zatrudnienia w ramach umowy społecznej, która w art. 5 zapewniała mu realizację przywilejów pracowniczych, wynikających m.in. z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Pełnomocnik powoda wskazał, że gdyby powód nie został bezprawnie zwolniony z pracy w trybie art. 52 k.p. ww. świadczenia zostałyby mu

przyznane. Odnosząc się natomiast do kwestii udowodnienia szkody w postaci utraconych korzyści, pełnomocnik powoda powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, wskazując, że ustalenie szkody w postaci utraconych korzyści ma wprawdzie charakter hipotetyczny, ale szkoda taka musi być przez osobę poszkodowaną wykazana z tak dużym prawdopodobieństwem, że uzasadnia ono w świetle doświadczenia życiowego przyjęcie, że utrata korzyści rzeczywiście nastąpiła. Jednocześnie przywołał wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r. (SK 18/05), zgodnie, z którym roszczeniami, których można dochodzić niezależnie od odszkodowania z art. 58 k.p. mogą być w szczególności roszczenia o naprawienie szkody powstałej w następstwie niespełnienia (z powodu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia) jednej z przesłanek warunkujących nabycie prawa do wcześniejszej emerytury lub świadczenia przedemerytalnego, zasiłku dla bezrobotnych, odprawy należnej pracownikowi w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika, bądź prawa do gratyfikacji jubileuszowej z powodu nieosiągnięcia - w następstwie bezprawnego rozwiązania stosunku pracy – okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia tej gratyfikacji. Zdaniem pełnomocnika powoda, w realiach rozpoznawanej sprawy, powód udowodnił wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanej, które warunkują samo dochodzenie szkody na podstawie regulacji zawartej w art. 415 k.c., jak również wykazał duże prawdopodobieństwo nastąpienia rzeczywistej utraty korzyści.

Precyzując wysokość dochodzonych roszczeń, pełnomocnik powoda wskazał, że powodowi została wypłacona minimalna kwota odszkodowania w wysokości 100.000,00 zł, przewidziana w art. 11 ust. 1 umowy społecznej, nakładającej na pracodawcę obowiązek wypłacenia pracownikowi, niezależnie od innych świadczeń, przysługujących na mocy obowiązujących przepisów prawa pracy, odszkodowania w wysokości, stanowiącej iloczyn pełnym miesiący kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancji zatrudnienia lub ilości pełnych miesięcy brakujących do osiągnięcia wieku emerytalnego oraz wynagrodzenia miesięcznego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania umowy o pracę według zasad obowiązujących przy ustaleniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, ale nie mniejszej niż 100.000,00 zł i nie większej niż 400.000,00 zł. Dokonując wyliczeń, tj. mnożąc ilość pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancji zatrudnienia (okres od maja 2010 r. do października 2015 r. – 66 miesięcy) przez wysokość wynagrodzenia miesięcznego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania umowy o pracę według zasad obowiązujących przy ustaleniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, pełnomocnik powoda stwierdził, że kwota, jaka winna zostać zasądzona na rzecz powoda tytułem odszkodowania wynosi 239.124,60 zł. Odliczając zatem kwotę już wypłaconą w wysokości 100.000,00 zł, dla pełnego zaspokojenia roszczeń powoda, zasadnym jest wystąpienie z żądaniem zasądzenia kwoty, stanowiącej różnicę pomiędzy należną sumą odszkodowania, a kwotą wypłaconą na mocy prawomocnego wyroku sądowego, czyli sumy w wysokości 139.124,60 zł. Odnosząc się natomiast do wysokości nagród jubileuszowych, pełnomocnik powoda wskazał, iż mając na uwadze regulację zawartą w Załączniku Nr 16 do (...) Sp. z o.o. pracownikowi, który przepracował 45 lat należy się nagroda jubileuszowa w wysokości 450% podstawy wymiaru. Biorąc zatem za podstawę wysokość wynagrodzenia miesięcznego powoda ustalonego na dzień rozwiązania z nim umowy o pracę, tj. kwotę w wysokości 3.623,10 zł, po pomnożeniu jej przez 450% wychodzi kwota w wysokości 16.303,95 zł, stanowiąca utraconą korzyść powoda. Gdyby bowiem z powodem nie rozwiązano umowy o pracę, to uzyskałby on w okresie gwarancji zatrudnienia prawo do wypłaty tejże nagrody z dniem 03 listopada 2014 r. Dodał także, że kwestię jednorazowych odpraw pieniężnych w związku z przejściem na emeryturę lub rentę pozwana uregulowała w Załączniku nr 17 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, stanowiąc, że pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna zwana dalej „odprawą” w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę. Po 45 latach pracy regulacja zawarta w ww. Załączniku przewiduje odprawę w wysokości 700% podstawy wymiaru. Mnożąc zatem podstawę wysokości wynagrodzenia miesięcznego powoda ustalonego na dzień rozwiązania umowy o pracę, tj. kwotę w wysokości 3.623,10 zł przez 700%, powód winien otrzymać odprawę pieniężną w wysokości 25.361,70 zł. Co się tyczy natomiast premii rocznej, to zgodnie z regulacją zawartą w § 1 Załącznika nr 7 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, pracownikom zatrudnionym u pracodawcy przysługuje premia roczna, stanowiąca 8,5% rocznego funduszu wynagrodzeń z roku ubiegłego. Analogicznie, mnożąc kwotę w wysokości 3.623,10 zł przez 12 miesięcy oraz przez wskaźnik 8,5% i po odliczeniu odpowiednich składek, wysokość premii za jeden rok wynosi 2.300,00 zł. Po pomnożeniu uzyskanej kwoty przez okres 6 lat, kwota premii rocznych wynosi 13.800,00 zł. Pełnomocnik powoda podkreślił również, że pracodawca wypłaca premie roczne, realizując postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w kwestii

zasad tworzenia, podziału i wypłaty premii rocznej dla pracowników. Zaznaczył, że gdyby pracodawca przestrzegał zobowiązań, wynikających z gwarancji zatrudnienia, to powód nie poniósłby szkód opisanych powyżej i uzyskałby stosowne świadczenia, wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego oraz wynagrodzenia za pracę. Jako podstawę swych roszczeń, strona powodowa wskazała art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. (pozew z dnia 31 grudnia 2014 r., k. 2-7).

W odpowiedzi na pozew z dnia 20 lipca 2015 r., **pozwana (...) S.A. z siedzibą w L.**, działająca za pośrednictwem profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W ocenie pozwanej, roszczenie powoda jest w całości bezpodstawne i nieusprawiedliwione, a w sprawie nie doszło do naruszenia postanowień umowy społecznej. Pełnomocnik pozwanej podkreślił, że już na etapie postępowania w sprawie o sygn. akt VI P 259/10, toczącej się przed Sądem Rejonowym, powód mógł dochodzić odszkodowania w pełnej wysokości, albowiem znał wszystkie parametry niezbędne dla prawidłowego określenia roszczenia. W tym zakresie, powód jednak sam określił granice przedmiotowe dochodzonych roszczeń, żądając zasądzenia na swoją rzecz wyłącznie minimalnej wartości odszkodowania określonego w umowie z dnia 18 października 2005 r. Tym samym, w ocenie strony pozwanej, żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz odszkodowania w wysokości 139.124,60 zł, objęte jest powagą rzeczy osądzonej. Zdaniem pełnomocnika pozwanej, nieuprawnione jest także twierdzenie odnośnie tego, że wadliwe rozwiązanie stosunku pracy uniemożliwia pracodawcy miarkowanie wysokości odszkodowania, wynikającego z gwarancji zatrudnienia. Odszkodowania w prawie pracy z uwagi na swą ryczałtowość stanowią bowiem odszkodowania sui generis, w których ważną rolę odgrywa funkcja socjalna i represyjna. Funkcje te nie oznaczają jednak, że ryczałtowe odszkodowanie nie może być nigdy miarkowane z różnych przyczyn z uwagi na swe rażące wygórowanie. W tym przypadku można zastosować również analogię do norm przewidzianych w Kodeksie cywilnym odnośnie kar umownych i ich miarkowania. Ponadto miernikami waloryzacji ryczałtów odszkodowawczych w prawie pracy musi być ocena zasadności żądanych kwot z punktu widzenia gospodarczego, przeciętnej stopy życiowej, przypadkowość sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokich odszkodowań ryczałtowych, charakteru pracy, stażu zakładowego, a także stosunku ryczałtu do wysokości realnej szkody. Z tego też względu, w ocenie pełnomocnika pozwanej, przy odszkodowaniu ryczałtowym należnym z mocy umowy społecznej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie gwarancji zatrudnienia, wysokość dochodzonego świadczenia można oceniać przez pryzmat jego rażącego wygórowania. Zdaniem strony pozwanej, kwota zasądzona na rzecz powoda w postępowaniu, toczącym się w sprawie o sygn. VI P 259/10 stanowi adekwatne odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, a wypłacona kwota stanowi 75-krotność minimalnego wynagrodzenia w Polsce w tym czasie oraz stanowi odpowiednik 27,5 pensji.

Odnosząc się natomiast do żądania zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania w wysokości 16.303,95 zł z tytułu nagrody jubileuszowej, jak również kwoty 25.361,70 zł z tytułu odprawy emerytalnej oraz odszkodowania w kwocie 13.800,00 zł z tytułu premii rocznej, pełnomocnik pozwanej wskazał, że powód nie udowodnił wysokości żądanych kwot. Zdaniem strony pozwanej, wyliczenia powoda w tym zakresie są dowolne i niezgodne z obowiązującymi zasadami określania wartości premii, nagród i odpraw emerytalnych. Ponadto roszczenia te są ściśle powiązane ze statusem „pracownika”, dlatego też powód mógłby dochodzić ww. należności wyłącznie, będąc pracownikiem pozwanej Spółki. Sąd Rejonowy nie orzekł jednak o przywróceniu powoda do pracy. Wobec powyższego, w analizowanej sytuacji, żądania powoda można oceniać wyłącznie przez pryzmat szkody i to co najwyżej ewentualnej, która polega na utracie szansy uzyskania określonej korzyści majątkowej. Z kolei szkoda ewentualna nie podlega naprawieniu, gdyż nie jest możliwe stwierdzenie, że prawdopodobieństwo odniesienia korzyści przez wierzyciela jest wystarczająco wysokie. Chodzi tu bowiem o szkodę określaną także, jako graniczącą z pewnością prawdopodobieństwa osiągnięcia pewnego efektu, a nie o rzeczywiście poniesioną przez wzywającego szkodę, gdyż roszczenia te znajdują swoją podstawę w zdarzeniach przyszłych i niepewnych. Pełnomocnik pozwanej nadmienił przy tym, że pakiet socjalny, w przypadku naruszenia gwarancji zatrudnienia, określa zasady przyznawania odszkodowania, które ma rekompensować wszelkie straty pracownika w związku z utratą tego statusu na skutek niezgodnego z prawem działania pracodawcy. Pakiet ten nie wprowadza jednak zakazu zwalniania pracowników, albowiem do rozwiązania stosunków pracy może dochodzić z różnych przyczyn, czy to za porozumieniem stron, czy to za wypowiedzeniem

w ramach programu dobrowolnych odejść. W tej sytuacji pracownik utraciłby uprawnienia do premii i nagrody jubileuszowej. W ocenie pełnomocnika pozwanej, powód rezygnując z roszczenia w przedmiocie przywrócenia do pracy i koncentrując się wyłącznie na odszkodowaniu, zrezygnował z realizacji uprawnień, wynikających z premii i nagród. Jednocześnie powód nie wykazał realności zaistnienia po swojej stronie szkody w postaci utraty spodziewanych korzyści, natomiast samo przekonanie powoda w tym zakresie jest niewystarczające. Pełnomocnik pozwanej dodał również, że zobowiązanie do zapłaty odszkodowania obejmuje tylko normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego szkoda wynikła. Z tego względu, każdorazowo granice obowiązku naprawienia szkody wyznaczone są przez normalny związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy zdarzeniem wywołującym uszczerbek, a szkodą. W oparciu o powyższe okoliczności, pełnomocnik pozwanej wskazał, że brak jest podstaw do zadośćuczynienia żądaniu powoda w związku, z czym powództwo winno ulec oddaleniu w całości. Na poparcie swojego stanowiska, strona pozwana przywołała orzecznictwo Sądu Najwyższego (odpowiedź na pozew z dnia 20 lipca 2015 r. k. 87-95).

W piśmie procesowym z dnia 30 grudnia 2015r. pełnomocnik pozwanej przedstawił hipotetyczne wyliczenie roszczeń powoda, przyjmując za ich podstawę wynagrodzenie miesięczne powoda w wysokości 3.623,10 zł. Pełnomocnik pozwanej wskazał, że nagroda jubileuszowa po 45 latach pracy, wyliczona na dzień 03 września 2014 r. wynosi łącznie 10.817,24 zł. Podstawą takiego przyjęcia były następujące wyliczenia strony pozwanej: 3.623,10 zł – 496,73 (ZUS) = 3.126,37 zł x 35% = 1.094,23 zł. Lata przepracowane w energetyce – 29/45 x 3.126,37 zł x 450% = 9.066,47 zł, lata przepracowane poza energetyką – 16/45 x 1.094,23 zł x 450% = 1.750,77 zł, 9.066,47 zł + 1.750,77 zł = 10.817,24 zł. W zakresie odprawy emerytalnej, pełnomocnik pozwanej przyjął wynagrodzenie zasadnicze powoda w wysokości 2.170,00 zł, które po pomnożeniu przez 150% oraz odjęciu potrąceń składkowych dało kwotę 2.808,74 zł. Z kolei kwota ta po pomnożeniu przez 700% dała kwotę w wysokości 19.661,18 zł. Odnosząc się natomiast do odszkodowania z tytułu naruszenia umowy społecznej, pełnomocnik pozwanej przyjął kwotę wynikającą z pomnożenia ilości 66 pełnych miesięcy kalendarzowych (za okres od maja 2010 r. do października 2015 r.) przez kwotę wynagrodzenia w wysokości 3.623,10 zł z odliczeniem kwoty w wysokości 100.000,00 zł, zasądzonej na rzecz powoda w toku postępowania przed Sądem Rejonowym, co dało kwotę w wysokości 139.124,60 zł (pismo procesowe pełnomocnika pozwanej z dnia 30 grudnia 2015 r.).

W związku z powyższym pismem procesowym, powód A. B. po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa domagał się zasądzenia od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w L. na swoją rzecz następujących kwot: **139.124,60 zł** tytułem odszkodowania w związku z naruszeniem gwarancji zatrudnienia za okres od maja 2010 r. do października 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 27 kwietnia 2010 r. do dnia zapłaty, **10.811,24 zł** tytułem odszkodowania w związku z niewypłaconą nagrodą jubileuszową, którą otrzymałby w okresie trwania gwarancji zatrudnienia za 45 lat pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 27 kwietnia 2010 r. do dnia zapłaty, **19.661,18 zł** tytułem odszkodowania w związku z niewypłaconą odprawą emerytalną, jaką powód otrzymałby w okresie gwarancji zatrudnienia, przechodząc na emeryturę po 45 latach pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 27 kwietnia 2010 r. do dnia zapłaty oraz kwot po **3.695,56 zł** za każdy rok od 2010 r. do 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 27 kwietnia 2010 r. do dnia zapłaty lub z ostrożności procesowej każdorazowo od dnia 15 stycznia każdego z kolejnych okresów rocznych, poczynając od dnia 15 stycznia 2011 r. za premię roczną należną powodowi za 2010 r. do dnia zapłaty aż kolejno do premii rocznej za 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty. Jednocześnie powód podtrzymał wniosek o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (pismo procesowe z dnia 14 kwietnia 2016 r. k. 216-217).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. B. w okresie od dnia 02 września 1969 r. do dnia 31 lipca 1985 r. był zatrudniony w Zakładach (...) z siedzibą w P. na stanowisku elektromontera. Następnie w okresie od dnia 01 sierpnia 1985r. do dnia 27 kwietnia 2010 r. powód był zatrudniony w (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w L. na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku elektromontera urządzeń rozliczających. Od dnia 22 grudnia 1987 r. powód był upoważniony do pełnienia funkcji brygadzysty i z tego tytułu pobierał dodatek brygadzystowski. W latach 2009-2010 pracował w dwuosobowej brygadzie z M. U.. Zakres obowiązków powoda nie był określony na piśmie. Powód nigdy nie otrzymał też dokumentu określającego jego obowiązki, jako brygadzysty i wskazującego, że M. U. jest podległym mu pracownikiem i że to powód

odpowiada za podejmowane U. czynności. Praca powoda polegała na montowaniu i demontowaniu liczników poboru energii i sprawdzaniu ich działania. Czynności te powód miał wykonywać w oparciu o obowiązujące go instrukcje (notatka służbowa z dnia 15 marca 2010 r. k. 84-94, uchwała nr 9/2007 z dnia 30 czerwca 2007 r. wraz z załącznikiem k. 95-137, dokumentacja zgromadzona w aktach osobowych powoda, załączonych do akt sprawy o sygn. VI P 259/10).

W dniu 28 sierpnia 2009 r. A. B. otrzymał odznaczenie pracownika zasłużonego dla (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., co stanowiło dowód uznania dla jego pracy, długoletniego dorobku i osiągnięć zawodowych. W piśmie przyznającym powyższą nagrodę, Prezes Zarządu pozwanej Spółki (...) podkreślił, że tylko nieliczni spośród pracowników znajdują uznanie poprzez wytypowanie do odznaczeń. Stanowi ono bowiem dowód uznania dla dotychczasowych działań na rzecz przedsiębiorstwa, a tym samym całej branży energetycznej. Wskazał także, że jest to jedna z najbardziej prestiżowych form, w jakiej można wyrazić wdzięczność i podziękować za wieloletnią, wzorową pracę, która przyczynia się do rozwoju Spółki, a także wzrostu jej znaczenia w otoczeniu zewnętrznym (zeznania powoda k. 201-203, zaświadczenie z dnia 28 sierpnia 2009 r. k. 7 – akta sprawy o sygn. VI P 259/10).

W lutym 2010 r. w Rejonie Energetycznym J., w którym pracował powód została przeprowadzona kontrola. Przedmiotem kontroli było sprawdzenie sposobu rozliczania monterów z magazynem liczników oraz sprawdzenie stosowanych cykli odczytowych w grupach taryfowych G i C. W wyniku tej kontroli stwierdzono nieprawidłowości w ww. zakresie, co udokumentowano notatką służbową z dnia 12 lutego 2010 r. W dniu 23 lutego 2010 r. do zarządu (...) S.A. z siedzibą w L. wpłynął wniosek sporządzony przez Wydział Kontroli Wewnętrznej, w którym zwrócono się o wyciągnięcie konsekwencji służbowych w stosunku do powoda oraz innych pracowników Wydziału Usług (...) w J., tj. M. U. i S. L.. We wniosku tym opisano nieprawidłowości zarzucane ww. pracownikom. Powodowi zarzucono, że jako brygadzysta M. U. nie sprawował nad nim należytego nadzoru, co doprowadziło do narażenia Spółki na straty. Ponadto wskazano, że z protokołu kontroli nr 19/10 wynika, że licznik oplombowano plombownicą nr 34, należąca do powoda, natomiast licznik ten nie został wprowadzony do systemu bilingowego i odbiorca nie jest rozliczany. Do powyższego wniosku dołączono protokoły kontroli dokumentujące stwierdzone nieprawidłowości. W stosunku do powoda zawnioskowano o udzielenie mu kary nagany za niedopełnienie obowiązków służbowych oraz brak nadzoru nad pracą podległych mu pracowników. Z kolei w stosunku do M. U. zaproponowano rozwiązanie umowy o pracę (notatka służbowa z dnia 12 lutego 2010 r. k. 60-65, wniosek z dnia 23 lutego 2010 r. k. 76-78 – akta sprawy o sygn. VI P 259/10).

Zarząd (...) S.A. z siedzibą w L., po zapoznaniu się z treścią ww. wniosku oraz dołączonych do niego dokumentów nie zgłosił zastrzeżeń, co do proponowanych rozstrzygnięć, proponując, aby przed ich podjęciem, swoją opinię dodatkowo wyraziło biuro prawne. W związku, z powyższym w dniu 02 marca 2010 r. pozwana zwróciła się do biura prawnego o zaopiniowanie proponowanych rozstrzygnięć w stosunku do pracowników wskazanych we wniosku z dnia 23 lutego 2010 r., zakreślając termin na jej wyrażenie do dnia 04 marca 2010 r. W piśmie z dnia 03 marca 2010 r. biuro prawne pozwanej Spółki poinformowało, że w związku z prowadzonym postępowaniem weryfikacyjnym polegającym na analizowaniu dokumentacji załączonej do wniosku, wysłuchaniu pracowników, mających związek lub informacje dotyczące sprawy, pozyskaniu dokumentacji źródłowej, uzupełnieniu dokumentacji sprawy, weryfikacji danych w systemie informatycznym MultiZbyt, konieczności kontroli odbiorców w terenie itp., zachowanie wyznaczonego terminu na wydanie opinii nie jest możliwe. W piśmie z dnia 31 marca 2010 r. dyrektor biura prawnego pozwanej Spółki wskazał, że przekazano zarządowi analizę przeprowadzonego postępowania sprawdzającego, z której wynika, że stopień naruszenia obowiązków przez powoda i M. U. uzasadnia rozwiązanie z nimi umów o pracę w trybie dyscyplinarnym (pismo z dnia 02 marca 2010 r. k. 80, pismo z dnia 03 marca 2010 r. k. 81-82, pismo z dnia 31 marca 2010 r. k. 83 – akta sprawy o sygn. VI P 259/10).

W dniu 08 marca 2010 r. powód złożył oświadczenie, w którym wskazał, że po zapoznaniu się z protokołami kontroli technicznej o numerach: 46, 47, 48, 49 i (...) oraz protokołem kontroli z dnia 08 lutego 2010 r. nr (...), przedstawionymi mu celem zapoznania i ustosunkowania się do zawartych w nich informacji, nie ma nic wspólnego ze zdarzeniami opisanymi w przedłożonych mu dokumentach. Powód wskazał, że nic mu nie wiadomo o licznikach, umowach, dokumentach i adresach, wymienionych w tych protokołach. Nie zna również wymienionych w nich osób. Podał także, że czynności opisanych w protokołach musiał dokonać sam M. U.. Podniósł nadto, że fakt użycia w

niektórych miejscach jego plombownicy nr 34 może wytłumaczyć tym, że po zakończonej pracy zostawiał torbę z narzędziami i plombownicą w samochodzie służbowym, do którego M. U. miał dostęp. Mógł on więc bez jego wiedzy i zgody posłużyć się tą plombownicą (oświadczenie z dnia 08 marca 2010 r. k. 5 – akta sprawy o sygn. VI P 259/10).

W ramach prowadzonego postępowania sprawdzającego, w dniu 15 marca 2010r. w obecności dyrektora biura prawnego i kierownika wydziału kontroli wewnętrznej została przeprowadzona rozmowa z powodem. Powód został zapoznany z nieprawidłowościami stwierdzonymi w protokołach dołączonych do wniosku z dnia 23 lutego 2010 r., do których się ustosunkował. Z rozmowy tej została sporządzona notatka służbowa. Powód ustosunkował się do nieprawidłowości, dotyczących wymiany i montażu liczników przy ul. (...) w J. oraz przy ul. (...) w P. – w Barze (...). A. B. zaprzeczył, aby to on dokonywał tych czynności. Nie kwestionował przy tym, że licznik przy ul. (...) został oplombowany jego plombownicą nr 34, wskazując jednak, że z uwagi na miejsce jej przechowywania, tj. w samochodzie, M. U. miał do niej swobodny dostęp, tak więc mógł się posłużyć bez jego wiedzy i zgody. Odnośnie licznika w Barze (...) przy ul. (...) w P., powód podał, że realizując polecenie kierownika odczytania licznika w dniu 19 stycznia 2010 r. sprawdził, że licznik ten nie jest oplombowany. Nie założył plomby, bo miał tylko polecenie odczytu. Wskazał też, że M. U. niejednokrotnie zastępował kierownika oraz magazyniera (notatka służbowa z dnia 15 marca 2010 r. k. 84-90, rejestr plombownic wydanych w RE J. k. 138-142, zlecenie k. 153, protokół kontroli nr 19/10 k. 154 – akta sprawy o sygn. VI P 259/10).

Podczas posiedzenia, które odbyło się w dniu 20 kwietnia 2010 r., zarząd Spółki wysłuchał informacji dyrektora biura prawnego, dotyczącej konsekwencji w stosunku do osób winnych nieprawidłowości związanych z techniczną obsługą odbiorców w Rejonie Energetycznym J. (protokół nr (...) z dnia 20 kwietnia 2010 r. k. 241-243 – akta sprawy o sygn. VI P 259/10).

W dniu 27 kwietnia 2010 r. zarząd Spółki postanowił rozwiązać z powodem umowę o pracę, wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na nie sprawowaniu należytego nadzoru nad podległym sobie pracownikiem M. U., co skutkowało powstaniem wielu nieprawidłowości w zakresie montażu, demontażu i wymiany urządzeń pomiarowo-rozliczeniowych, samowolnej wymianie licznika u odbiorcy Z.P. w miejscowości J., przy ul. (...), polegającej na zdemontowaniu licznika o nr (...), przypisanego odbiorcy oraz na zainstalowaniu w jego miejsce nie zewidencjonowanego w obrocie magazynowym oraz w systemie informatycznym licznika nr (...), nieudzielaniu pracodawcy informacji i nie przekazaniu dokumentacji dotyczących czynności wykonanych u odbiorcy Z.P. w miejscowości J., przy ul. (...), związanych z wymianą układu pomiarowo-rozliczeniowego o nr (...), przypisanego odbiorcy oraz na zainstalowaniu w jego miejsce nie zaewidencjonowanego w obrocie magazynowym oraz systemie informatycznym licznika o nr (...), zawierającej m.in. informację o miejscu instalacji licznika, odbiorcy u którego został zainstalowany licznik, a także stanu zużycia, wynikającego ze zdemontowanego licznika celem wprowadzenia przez Spółkę tych informacji do informatycznego systemu bilingowego, naruszeniu procedur związanych z montażem, demontażem i wymianą urządzeń pomiarowo-rozliczeniowych, polegającego na nie zdaniu do magazynu zdjętego u odbiorcy Z.P. w miejscowości J., przy ul. (...), licznika o nr (...), niezgodnym z procedurami, dotyczącymi ewidencji urządzeń pomiarowo-rozliczeniowych i zasadami gospodarki magazynowej wejściu w posiadanie licznika o nr (...), który został zainstalowany u odbiorcy Z.P. w miejscowości J. przy ul. (...), dokonaniu samowolnej wymiany licznika u odbiorcy E.P. przy ul. (...) w P., polegające na zdemontowaniu licznika przedpłatowego o nr (...) przypisanego odbiorcy oraz na zainstalowaniu w jego miejsce nie zaewidencjonowanego w systemie informatycznym licznika zwykłego o nr (...), nieudzielaniu pracodawcy informacji i nie przekazaniu dokumentacji dotyczących czynności wykonanych u odbiorcy E.P. przy ul. (...) w P., związanych z wymianą przedpłatowego układu pomiarowo-rozliczeniowego o nr (...) na układ o nr (...), zawierającej m.in. informację o miejscu instalacji licznika odbiorcy, u którego został zainstalowany licznik, a także stanu zużycia, wynikającego ze zdemontowanego licznika celem wprowadzenia przez Spółkę tych informacji do informatycznego systemu bilingowego, naruszeniu procedur związanych z montażem, demontażem i wymianą urządzeń pomiarowo-rozliczeniowych, polegającego na nie zdaniu do magazynu zdjętego u odbiorcy E.P. przy ul. (...) w P. licznika o nr (...), a także na nieoplombowaniu wszystkich elementów układu pomiarowo-rozliczeniowego nr (...) zainstalowanego przy ul. (...) w P. u odbiorcy E.P. Jako podstawę prawną rozwiązania ww. stosunku pracy wskazano art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.

Analogiczne wypowiedzenie umowy o pracę otrzymał również M. U. (oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 27 kwietnia 2010 r. k. 3-4 – akta sprawy o sygn. VI P 259/10, zeznania powoda k. 201-203).

Powód, będąc pracownikiem (...) S.A. z siedzibą w L., był objęty gwarancją zatrudnienia na podstawie umowy społecznej – porozumienia w sprawie gwarancji dla pracowników z dnia 18 października 2005 r. Zgodnie z art. 7 umowy społecznej, pracownicy, w tym powód, zostali objęci gwarancją zatrudnienia na okres 10 lat. W art. 10 wskazano natomiast, że gwarancja zatrudnienia i związane z nią odszkodowania nie dotyczą następujących przypadków, tj. rozwiązania umowy o pracę na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracownika, rozwiązania umowy o pracę z przyczyn zawinionych przez pracownika na podstawie art. 52 k.p. z zastrzeżeniem powszechnie obowiązujących przepisów prawa, rozwiązania umowy o pracę z pracownikami, którzy osiągnęli wiek emerytalny i nabyli prawa do emerytury, rozwiązania umowy o pracę z pracownikami, którzy w związku z niezdolnością do pracy nabyli prawo do stałej renty z tytułu niezdolności do pracy, rozwiązania umowy o pracę, rozwiązania umowy o pracę z pracownikami, którzy rozwiązali swoje umowy o pracę na mocy porozumienia stron, z zastrzeżeniem respektowania odpowiednich postanowień zawartych w Dziale IV tej umowy, rozwiązania umowy o pracę z pracownikami, którzy nie podjęli zatrudnienia w podmiocie gospodarczym z udziałem majątku lub pracowników Spółki lub nowoutworzonym zakładzie pracy, mimo zrealizowania odpowiednich postanowień zawartych w Dziale IV tej umowy oraz zapewnienia przez pracodawcę pracownikom uprawnień wynikających z umowy społecznej, ZUZP i PUZP, pracowników którzy nie przyjęli wypowiedzenia zmieniającego dokonanego w sposób zgodny z postanowieniami umowy społecznej, rozwiązania umowy o pracę z pracownikami w trybie porozumienia stron poza Program Dobrowolnych Odejść, rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę zawartej na okres próbny albo na czas określony z upływem czasu, na jaki została zawarta, albo rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas wykonywania określonej pracy po jej wykonaniu oraz w razie umotywowanego wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracownika w uzgodnieniu z reprezentującym pracownika związkiem zawodowym.

Z kolei art. 11 umowy społecznej przewidywał, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem postanowień ww. umowy, pracodawca zobowiązany będzie do wypłacenia pracownikowi niezależnie od innych świadczeń przysługujących na mocy obowiązujących przepisów prawa pracy, odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancji zatrudnienia lub ilości pełnych miesięcy brakujących do osiągnięcia wieku emerytalnego oraz wynagrodzenia miesięcznego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania umowy o pracę według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, ale nie mniejszej niż 100.000,00 zł i nie większej niż 400.000,00 zł. W pkt 3 art. 11 wskazano także, że wypłata odszkodowania nastąpi po uzyskaniu prawomocnego wyroku sądu powszechnego (umowa społeczna – porozumienie w sprawie gwarancji dla pracowników z dnia 18 października 2005 r. k. 454-468 – akta sprawy o sygn. VI P 259/10).

W dniu 05 stycznia 2007 r. powyższa umowa została aneksowana, jednakże było to związane wyłącznie ze zmianami podmiotowymi, jakie miały miejsce w strukturze pozwanej Spółki. Z dniem 01 lipca 2007 r. na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. (...) Sp. z o.o. wstąpiła bowiem w prawa i obowiązki, wynikające z umowy o pracę, zawartej z dotychczasowym pracodawcą powoda – (...) S.A. W dniu 29 czerwca 2007 r. zostało zawarte porozumienie w trybie art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, dotyczące praw pracowniczych i związkowych u dotychczasowego i nowego pracodawcy. W § 5 powyższego porozumienia wskazano, że nowy pracodawca wstępuje z dniem przeniesienia w prawa i obowiązki strony pracodawcy umowy społecznej – porozumienia w sprawie gwarancji dla pracowników z dnia 18 października 2005 r. wraz z aneksem z dnia 05 stycznia 2007 r., z wyłączeniem art. 14, art. 16, art. 17, art. 19 ust. 2 i art. 28 ww. umowy. Uchwałą Nr 1 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z dnia 09 września 2008r. poprzez zmianę § 1 ust. 1 i 2 Aktu Założycielskiego Spółki nastąpiła zmiana firmy pozwanej z (...) Sp. z o.o. na (...) Sp. z o.o. Z kolei w dniu 31 sierpnia 2010 r. nastąpiło połączenie (...) S.A. z siedzibą w L., jako spółki przejmującej z (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., jako spółki przejmowanej, które nastąpiło w trybie art. 492 § 1 pkt 1 k.s.h., tj. przez przeniesienie całego majątku spółki przejmowanej na spółkę przejmującą w zamian za akcje spółki przejmującej. Połączenie to zostało dokonane na podstawie uchwał Walnych Zgromadzeń Wspólników (...) S.A. z siedzibą w L. oraz (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. podjętych w dniu 16 sierpnia 2010 r. (aneks do umowy społecznej – porozumienia w sprawie gwarancji dla pracowników z dnia 05 stycznia 2007 r. k. 469-473, akt notarialny za nr Rep. A. 11771/2007 z dnia 30 czerwca

2007 r. k. 474-488, powiadomienie o przejściu części zakładu pracy k. 489-490, porozumienie z dnia 29 czerwca 2007 r. k. 491-499, odpis pełny z KRS k. 500-512 – akta sprawy o sygn. VI P 259/10).

W grudniu 2008 r. w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. został uchwalony Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, określający zakładowy system wynagradzania pracowników, zasady kształtowania warunków bhp, obowiązki w zakresie kształtowania warunków pracy oraz obowiązki pracodawcy w zakresie opieki i pomocy dla emerytów i rencistów. W załącznikach do powyższego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy uregulowano także kwestie dotyczące wypłaty nagród jubileuszowych, odpraw emerytalnych oraz premii rocznych. I tak zgodnie z brzmieniem § 1 Załącznika nr 16 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa za pracę u pracodawcy oraz za okresy zatrudnienia u poprzednich pracodawców. W § 3 wskazano, że podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi za okres pracy u pracodawcy wynagrodzenie obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, pomniejszone o potrącone przez pracodawcę składki na ubezpieczenie społeczne, natomiast za okresy pracy u poprzednich pracodawców – 35% wynagrodzenia wyliczonego jak powyżej. Z kolei w § 4 określono, że nagrody jubileuszowe za pracę u pracodawcy wypłaca się w następujących stawkach: po 20 latach pracy – 200% podstawy wymiaru, po 25 latach pracy – 250% podstawy wymiaru, po 30 latach pracy – 300% podstawy wymiaru, po 35 latach pracy – 350% podstawy wymiaru, po 40 latach pracy – 400% podstawy wymiaru, po 45 latach pracy – 450% podstawy wymiaru, po 50 latach pracy – 500% podstawy wymiaru, a po 55 latach pracy – 550% podstawy wymiaru. Zasady wypłacania jednorazowych odpraw pieniężnych w związku z przejściem na emeryturę lub rentę zostały uregulowane w § 1 Załącznika nr 17, w którym wskazano, że pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna zwana dalej „odprawą” w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę. W § 2 zaznaczono, że podstawę wymiaru odprawy stanowi 150% wynagrodzenia zasadniczego pracownika pomniejszone o potrącone przez pracodawcę składki na ubezpieczenie społeczne. Z kolei w § 3 wskazano, że odprawę wypłaca się w następującej wysokości: po 10 latach pracy – 100% podstawy wymiaru, po 15 latach pracy – 150% podstawy wymiaru, po 20 latach pracy – 200% podstawy wymiaru, po 25 latach pracy – 300% podstawy wymiaru, po 30 latach pracy – 400% podstawy wymiaru, po 35 latach pracy – 500% podstawy wymiaru, po 40 latach pracy – 600% podstawy wymiaru, po 45 latach pracy – 700% podstawy wymiaru, po 50 latach pracy – 800% podstawy wymiaru, a po 55 latach pracy – 900% podstawy wymiaru. Stosownie zaś do regulacji zawartej w § 1 Załącznika nr 7 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, pracownikom zatrudnionym u pracodawcy przysługuje premia roczna, stanowiąca 8,5% rocznego funduszu wynagrodzeń z roku ubiegłego. W § 2 wskazano natomiast, że wysokość rocznej premii indywidualnej wyliczana jest dla wszystkich pracowników jednakowym procentem od rocznego indywidualnego wynagrodzenia brutto (Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z grudnia 2008 r. wraz z załącznikami k. 195 – załączniki do pisma z dnia 16 grudnia 2015 r.).

Wynagrodzenie miesięczne powoda w pozwanej Spółce obliczone jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy kształtowało się w następujący sposób: za rok 2007 – 1.875,00 zł, za rok 2008 – 2.090,00 zł, za rok 2009 – 2.170,00 zł oraz za okres od stycznia do marca 2010 r. - 3.623,10 zł.

Po osiągnięciu wymaganego stażu pracy, pracownikom (...) S.A. z siedzibą w L. wypłacane były nagrody jubileuszowe. Ponadto w skali rocznej, pracownikom przyznawane były także premie, których wypłata następowała z dołu do dnia 15 stycznia każdego roku. Premię roczną za rok 2009 powód otrzymał w dniu 15 stycznia 2010 r., została mu ona wypłacona wraz z wynagrodzeniem miesięcznym (zaświadczenie z dnia 02 czerwca 2010 r. k. 96 – załączniki do odpowiedzi na pozew z dnia 20 lipca 2015 r. k. 87, zeznania świadka W. A. (1) k. 181-182, zeznania powoda k. 201-203, zaświadczenie z dnia 03 lutego 2016 r. – dokumentacja zgromadzona w aktach osobowych powoda, stanowiących załącznik do akt sprawy o sygn. VI P 259/10).

Zarządzeniem nr (...) z dnia 30 czerwca 2011 r. Dyrektor Generalny (...) S.A. Oddział w W., podjął uchwałę w celu wdrożenia w pozwanej Spółce (...) dla (...) S.A. oraz objęcia jego realizacji szczególnym nadzorem i umożliwienia uprawnionym pracownikom przystąpienia do tego programu zgodnie z ww. uchwałą z dnia 07 czerwca 2011 r. W rozdziale II ww. zarządzenia w § 5 wskazano, że do skorzystania z programu uprawnieni są pracownicy, którzy jednocześnie są zatrudnieni w Oddziale na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, nie znajdują się w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, nie przebywają na urlopie bezpłatnym, nie złożyli u pracodawcy wniosku o rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron z tytułu nabycia uprawnień emerytalnych, nie posiadają

uprawnień do emerytury w związku z osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego i w terminie do dnia 31 grudnia 2011 r. nie uzyskają takiego uprawnienia, nie posiadają prawa do wcześniejszej emerytury i nie nabędą takiego prawa w terminie do dnia 31 grudnia 2011 r. i w terminie do dnia 31 grudnia 2011 r. nie spełnią przesłanek do nabycia emerytury pomostowej, nie posiadają uprawnień do renty z tytułu niezdolności do pracy, w dniu przystąpienia do programu spełniają lub w terminie do dnia 31 grudnia 2011 r. spełnią jeden z następujących warunków: osiągnęli wiek 55 lat dla kobiet i 60 lat dla mężczyzn oraz posiadają okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn, niezależnie od wieku posiadają okres uprawniający do emerytury 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn. Z kolei w § 6 pkt 5 wskazano, że postanowieniami programu mogą zostać objęci wyłącznie pracownicy, którzy złożą oświadczenia pomiędzy dniem 01 lipca, a dniem 31 lipca 2011 r., przy czym – jeżeli oświadczenie nie zostanie złożone osobiście – za datę złożenia oświadczenia uznaje się datę nadania oświadczenia w urzędzie pocztowym lub w firmie kurierskiej. Jednocześnie zaznaczono, że w przypadku rozwiązania stosunku pracy z uprawnionym pracownikiem w ramach programu, pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna, której wysokość stanowi równowartość kwoty, będącej iloczynem kwoty miesięcznego wynagrodzenia pracownika, liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, wyliczonego na dzień rozwiązania umowy o pracę i ilości rozpoczętych miesięcy, pozostających do osiągnięcia przez pracownika powszechnego wieku emerytalnego, liczonych od pierwszego miesiąca następującego po rozwiązaniu stosunku pracy, przy czym maksymalny okres, w stosunku, do którego odprawa jednorazowa jest naliczana nie może przekroczyć 27 miesięcy. Wskazano również, że wysokość jednorazowej odprawy pieniężnej, o której mowa w ust. 1 nie może być wyższa od kwoty 135.000,00 zł brutto (zarządzenie nr (...) z dnia 30 czerwca 2012 r. k. 96 – załączniki do odpowiedzi na pozew z dnia 20 lipca 2015 r. k. 87).

Program Dobrowolnych Odejść Przedemerytalnych dla (...) S.A. uchwalony na mocy zarządzenia z dnia 30 czerwca 2011 r. stanowił pierwszą edycję programu dobrowolnych odejść przedemerytalnych, przewidzianych dla pracowników pozwanej Spółki, która była kontynuowana do 2012 r. Kolejna edycja została ogłoszona na przełomie 2014/2015 r. i termin jej zakończenia jest przewidziany na 2016 r. Każdy z ww. programów zawierał analogiczne zapisy, dotyczące warunków oraz sposobu rozwiązywania umów o pracę z uprawnionymi pracownikami, którzy poprzez oświadczenie o przystąpieniu do programu, dobrowolnie wyrażą chęć rozwiązania umowy o pracę w ramach jego postanowień. Każdorazowo decyzja w przedmiocie wyrażenia zgody na skorzystanie przez pracownika z dobrowolnego odejścia przedemerytalnego, należała do Dyrektora Oddziału, który nie musiał swojej decyzji uzasadniać, aczkolwiek w tym względzie winien uwzględnić opinię kierownika oddziału danej jednostki. Podstawową różnicą w zakresie regulacji poszczególnych programów, było to, że nieznacznym zmianom podlegała kwota odprawy emerytalnej, przysługującej pracownikowi, korzystającemu z programu. W stosunku do programu z 2011 r. kwota ta uległa niewielkiemu zmniejszeniu w kolejnych latach. Z tego względu, z pierwszego programu, który przewidywał najwyższą kwotę graniczną odprawy, skorzystało aż 112 pracowników, w tym zatrudnionych w Oddziale w J.. W ramach ostatniej decyzji, wnioski złożyło 11 pracowników, z czego, w stosunku do 5 z nich Dyrektor Oddziału wyraził zgodę na wcześniejsze dobrowolne odejście przedemerytalne.

Powód uzyskał uprawnienia emerytalne w dniu 21 lipca 2011 r. a więc już po rozwiązaniu z nim stosunku pracy i wtedy też zdecydował się na skorzystanie z prawa do tzw. „wcześniejszej emerytury”. Powszechny wiek emerytalny, powód osiągnął w dniu 04 listopada 2015 r. natomiast prawo do emerytury powszechnej powód uzyskał od dnia 01 grudnia 2015 r. (zeznania świadka L. T. k. 179-181, zeznania świadka W. A. (1) k. 181-182, pismo z dnia 15 kwietnia 2016 r. k. 221).

Powód w dniu 17 maja 2010 r. złożył do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi -Południe w Warszawie pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy oraz o zasądzenie kwoty 3.803,23 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a także kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W toku procesu, powód zmodyfikował powództwo, ostatecznie wnosząc o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz odszkodowania w kwocie 10.869,30 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz odszkodowania w wysokości 100.000,00 zł w trybie art. 7 i 11 umowy społecznej – porozumienia w sprawie gwarancji dla pracowników (...) S.A. z dnia 18 października 2005 r., aneksowanej w dniu 05 stycznia 2007 r. (pozew z dnia 17 maja 2010 r. k. 1-2 – akta sprawy o sygn. VI P 259/10).

Wyrokiem z dnia 01 października 2012 r., wydanym w sprawie o sygn. VI P 259/10, Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w W. zasądził od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w L. na rzecz powoda następujące kwoty: 10.869,30 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 04 listopada 2011 r. do dnia zapłaty oraz 100.000,00 zł tytułem odszkodowania z umowy społecznej z dnia 18 października 2005 r. W pkt. 2 wyroku, Sąd Rejonowy oddalił powództwo w zakresie żądania odsetek od kwoty 100.000,00 zł, a w pkt 3 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę w wysokości 8.244,00 zł tytułem zwrotu poniesionych kosztów procesu, w tym kwotę 2.700,00 zł tytułem kosztów związanych z ustanowieniem pełnomocnika. W motywach powyższego rozstrzygnięcia, Sąd Rejonowy wskazał, że podana, jako pierwsza przyczyna rozwiązania z powodem stosunku pracy w postaci nie sprawowania należytego nadzoru nad podległym pracownikiem była nieskonkretyzowana, co uniemożliwiło jej ocenę. Sąd Rejonowy stwierdził także, że ewentualna konkretyzacja tej przyczyny przez pryzmat protokołu kontroli z dnia 23 lutego 2010 r. wymaga uznania, że pracodawca uchybił terminowi, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. W dalszej kolejności, Sąd Rejonowy zważył, że także pozostałe nieprawidłowości zarzucane powodowi były znane zarządowi pozwanej od dnia 23 lutego 2010 r., co w konsekwencji pozwoliło na stwierdzenie, że również i w tym zakresie rozwiązanie z powodem stosunku pracy nastąpiło po terminie, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. Sąd Rejonowy uznał, że działanie pozwanej było niezgodne z prawem i nieuzasadnione, co rodziło konieczność zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania na podstawie art. 58 k.p. Na tej podstawie, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powództwo o odszkodowanie, wynikające z umowy społecznej jest uzasadnione w świetle regulacji art. 11 ust. 1 tejże umowy, a tym samym powodowi należy się odszkodowanie z tytułu gwarancji zatrudnienia. Apelacja pozwanej od tego wyroku została oddalona na mocy wyroku Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie z dnia 26 lutego 2013 r., wydanego w sprawie o sygn. VII Pa 228/12, a następnie także wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2014 r., wydanym w sprawie o sygn. II PK 193/13 (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe z dnia 01 października 2012 r., wydany w sprawie o sygn. VI P 259/10 k. 9-16, wyrok Sądu Najwyższego k. 9-16, wyrok Sądu Najwyższego k. 9-16, wyrok Sądu Najwyższego k. 9-16, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2014 r., wydany w sprawie o sygn. II PK 193/13, k. 17-34).

Powyższy stan faktyczny, Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach niniejszej sprawy, jak również w dołączonych do nich aktach sprawy o sygn. IV P 259/10. Ich treść i forma nie budziły zastrzeżeń i wątpliwości zarówno stron postępowania, jak i Sądu, a nadto nie ujawniły się też takie okoliczności, które należałoby brać pod uwagę z urzędu, a które podważałyby wiarygodność tej kategorii dowodów i godziły w ich moc dowodową od strony materialnej, czy formalnej. Dokumenty urzędowe stanowiły zatem dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone, zaś dokumenty prywatne, że osoba, która je podpisała złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie.

Sąd Okręgowy za wiarygodne w całości uznał także zeznania świadków: W. A. (2) (k. 181-182) oraz L. T. (k. 179-181), jak również zeznania powoda A. B. (k. 201-203). Świadkowie, jako pracownicy pozwanej, mający kontakt z powodem, posiadali bowiem weryfikowalną wiedzę na temat realizacji przez pozwaną postanowień umowy społecznej – porozumienia w sprawie gwarancji dla pracowników (...) S.A. z siedzibą w W. z dnia 18 października 2005 r., aneksowanej w dniu 05 stycznia 2007 r., a w szczególności na temat kwestii regulacji zawartej w art. 5, 7 i 11 ww. umowy, jak również przestrzegania postanowień (...) Sp. z o.o. z dnia 16 stycznia 2009 r. w aspekcie wypłaty nagród jubileuszowych, odpraw emerytalnych oraz premii rocznych. Zeznania ww. świadków są spójne, logiczne, jak również korespondują ze sobą, z zeznaniami powoda oraz z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Wiedzę w zakresie relacjonowanych faktów świadkowie powzięli bowiem w ramach wykonywania obowiązków służbowych, natomiast w toku postępowania nie ujawniły się żadne okoliczności, mogące dyskwalifikować ich prawdziwość. Zeznania świadków nie były też kwestionowane przez żadną ze stron postępowania, wobec czego mogły stanowić podstawę do czynienia ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie. Analogicznie, Sąd Okręgowy ocenił zeznania złożone przez powoda, które ocenił, jako prawdziwe i zgodne z pozostałym uznanym za wiarygodny materiałem dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

W ocenie Sądu Okręgowego, powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

W niniejszej sprawie bezspornym było to, że w pozwanej Spółce (...) S.A. z siedzibą w L. obowiązywała umowa społeczna zawierająca gwarancje zatrudnienia. Bezspornym było również i to, że powód był objęty umową społeczną jak i to, że co do zasady przysługuje mu z tego tytułu roszczenie o dochodzenie odszkodowania, albowiem umowa społeczna przewiduje taką możliwość. W ocenie Sądu Okręgowego, powód spełnił wszelkie przesłanki przewidziane postanowieniami umowy społecznej, które pozwalają na objęcie go unormowaniami tejże umowy.

W świetle poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych, nie budzi wątpliwości okoliczność, że powód był pracownikiem pozwanej Spółki (...) S.A. z siedzibą w L. i jej poprzedników prawnych w okresie obowiązywania umowy gwarancyjnej. Z tytułu objęcia powoda postanowieniami tej umowy, jego stosunek pracy podlegał zatem szczególnej ochronie, a gwarancja jego zatrudnienia obejmowała okres 10 lat od dnia jej zawarcia, tj. do dnia 18 października 2015 r. W tym okresie pracodawca zobowiązał się do niedokonywania zmian w jego stosunku pracy, w tym przyjął na siebie zakaz rozwiązania z powodem umowy o pracę w okresie gwarancyjnym. W związku z powyższym, podstawę prawną dochodzonego przez powoda roszczenia niewątpliwie stanowi ww. umowa społeczna – porozumienie w sprawie gwarancji dla pracowników, która w świetle ugruntowanego już dzisiaj poglądu doktryny oraz orzecznictwa, posiada walor źródła prawa (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006r. IIIPZP2/06). Zgodnie z treścią art. 10 pkt b powyższej umowy, gwarancja zatrudnienia dla pracowników i związane z tym odszkodowania nie dotyczą rozwiązania umowy o pracę z przyczyn zawinionych przez pracownika na podstawie art. 52 k.p. z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa. Stosownie zaś do art. 11 pkt 1 w przypadku rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem postanowień Części II Działu II umowy, pracodawca zobowiązany będzie do wypłacenia pracownikowi niezależnie od innych świadczeń przysługujących na mocy obowiązujących przepisów prawa pracy, odszkodowania w wysokości, stanowiącej iloczyn pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancji zatrudnienia lub ilości pełnych miesięcy brakujących do osiągnięcia wieku emerytalnego oraz wynagrodzenia miesięcznego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania umowy o pracę według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, ale nie mniejszej niż 100.000,00 zł i nie większej niż 400.000,00 zł. Wypłata odszkodowania nastąpi po uzyskaniu prawomocnego wyroku sądu powszechnego (pkt 3). Tym samym również w przypadku rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem art. 52 k.p., potwierdzonym orzeczeniem wydanym przez właściwy sąd, pracodawca zobowiązał się do wypłacenia byłemu pracownikowi odszkodowania, wynikającego z art. 11 pkt 1 zawartej umowy gwarancyjnej. Skoro więc, prawomocnym wyrokiem z dnia 01 października 2012 r. wydanym w sprawie o sygn. VI P 259/10, Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie zasądził od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w L. na rzecz powoda kwotę 10.869,30 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, jak również kwotę 100.000,00 zł tytułem odszkodowania z umowy społecznej z dnia 18 października 2005 r., to oczywistym jest, że w stosunku do powoda nie ma zastosowania art. 10 pkt b przedmiotowej umowy. Z powyższego wynika zatem, że pozwana naruszyła gwarancję zatrudnienia, rozwiązując z powodem umowę o pracę z dniem 27 kwietnia 2010 r. z naruszeniem art. 52 k.p.c. wobec, czego zgodnie z postanowieniami umowy społecznej, powodowi przysługuje prawo do odszkodowania wprost przewidziane w tej umowie.

Strona pozwana w niniejszej sprawie podniosła jednak, że po pierwsze powód nie wykazał szkody uprawniającej go do żądania odszkodowania, a po drugie zgłosiła zarzut miarkowania należnego powodowi odszkodowania, poprzez odliczenie uzyskanej przez niego kwoty 10.869,30 zł, zasądzonej prawomocnym wyrokiem z dnia 01 października 2012 r. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwana wskazała również, że kwota 100.000,00 zł zasądzona na rzecz powoda tytułem odszkodowania z umowy gwarancyjnej w pełni spełnia funkcje rekompensujące i zapewnia realizację społeczno-gospodarczego przeznaczenia gwarancji zatrudnienia wskazanej w pakiecie socjalnym. W tym zakresie pozwana powołała się na orzeczenia Sądu Najwyższego m.in. z dnia 03 grudnia 2010 r., (I PK 126/10) uznające, że odszkodowanie o charakterze ryczałtowym, należne z mocy umowy społecznej, można oceniać przez pryzmat rażącego wygórowania oraz z dnia 03 listopada 2010 r., w którym Sąd Najwyższy wskazał, że odszkodowanie z tytułu gwarancji zatrudnienia może być miarkowane na podstawie art. 8 k.p. w związku z art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., co zobowiązuje sąd do każdorazowego badania, czy dochodzone roszczenie nie jest sprzeczne z art. 8 k.p. - czy nie stanowi nadużycia prawa.

Odnosząc się do przedstawionych powyżej zarzutów strony pozwanej, wskazać należy, że oprócz wskazania cytowanych orzeczeń Sądu Najwyższego, nie wykazała ona okoliczności, które – w ocenie Sądu Okręgowego – uzasadniałyby miarkowanie odszkodowania, wynikającego z zastosowania art. 11 pkt 1 umowy społecznej. Jednocześnie, pozwana przewidując taką możliwość odwołała się do cywilistycznego rozumienia terminu „odszkodowania”, uznając, że jest to świadczenie, które rekompensuje szkodę. Z powyższego wynika, zatem, że istnienie szkody stanowi główną przesłankę odpowiedzialności odszkodowawczej. Od zbadania, czy powstała szkoda, trzeba rozpoczynać interpretację przypadku zmierzającą do oceny, kto i czy w ogóle ponosi odpowiedzialność za niewykonanie zobowiązania. Brak szkody oznacza bowiem brak odpowiedzialności, zaś mniejsza szkoda prowadzi w ocenie pozwanej do miarkowania odszkodowania.

W tym względzie, Sąd Okręgowy, podziela stanowisko pozwanej odnośnie ryczałtowego charakteru odszkodowania z umowy społecznej, która to koncepcja jest spotykana również w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego (SK 18/05). Do przyjęcia jest zatem teza, że odszkodowania w prawie pracy, z uwagi na swą ryczałtowość, stanowią odszkodowania *sui generis*, w których ważne są funkcje socjalna i represyjna. Funkcje te, nie oznaczają oczywiście, że owo ryczałtowe odszkodowanie nie może być nigdy miarkowane z różnych przyczyn, z uwagi na swe rażące wygórowanie. Można tu zastosować analogię, jak tego żąda strona pozwana, do norm kodeksu cywilnego odnośnie kar ustawowych i ich miarkowania (analogia do art. 485 k.c. w zw. z art. 484 § 2 k.c.). Miernikami waloryzacji ryczałtów odszkodowawczych w prawie pracy muszą przy tym być ocena zasadności żądanych kwot z punktu widzenia gospodarczego, przeciętnej stopy życiowej, przypadkowość sytuacji, w której znalazł się pracownik korzystający z wysokich odszkodowań ryczałtowych, charakter pracy, staż zakładowy i wreszcie stosunek ryczałtu do wysokości realnej szkody. A zatem także przy odszkodowaniu ryczałtowym, należnym z mocy umowy społecznej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie gwarancji zatrudnienia, wysokość dochodzonego świadczenia można oceniać przez pryzmat jego rażącego wygórowania. Powyższe stanowisko znajduje potwierdzenie w przywołanym już wyroku Sądu Najwyższego z dnia 03 grudnia 2010 r., (I PK 126/10), w którym Sąd ten stwierdził, że przy odszkodowaniu ryczałtowym, należnym z mocy umowy społecznej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie gwarancji zatrudnienia, wysokość dochodzonego świadczenia można oceniać przez pryzmat jego rażącego wygórowania i w wyroku z dnia 03 listopada 2010 r., (II PK 93/10), w którym Sąd Najwyższy wskazał, że prawo do odszkodowania na podstawie umowy społecznej jest świadczeniem odrębnym od odszkodowania należnego na podstawie Kodeksu pracy. Miarkowanie może być zastosowane do świadczeń majątkowych określonych ryczałtowo, ocenianych zarówno z perspektywy odszkodowania, jak i kary. Odszkodowanie ryczałtowe należne za naruszenie gwarancji zatrudnienia ustalone w umowie społecznej może być miarkowane z powołaniem się na art. 8 k.p., a także regulacje art. 485 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 484 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Zgodnie z art. 485 k.c., jeżeli przepis szczególny stanowi, że w razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego dłużnik, nawet bez umownego zastrzeżenia, obowiązany jest zapłacić wierzycielowi określoną sumę, stosuje się odpowiednio przepisy o karze umownej. Trudno zaprzeczyć, że właśnie tego rodzaju zastrzeżenie zawiera przepis umowy społecznej (jako źródła prawa pracy). Traktowanie odszkodowania wynikającego z umowy społecznej, tak jak kary umownej umożliwia zastosowanie art. 484 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., a zatem miarkowanie tej „kary ustawowej”. Powołany przepis zezwala więc na zmniejszenie kary wówczas, gdy jest ona rażąco wygórowana, czyli gdy w przekonaniu organu orzekającego istnieje dysproporcja pomiędzy poniesioną szkodą, a wysokością kary umownej, tj. wtedy gdy kara jest nieadekwatna do zaistniałej sytuacji. Rażące wygórowanie, jako okoliczność uzasadniająca miarkowanie kary musi być też widziana przez pryzmat rozmiaru poniesionej szkody w wyniku naruszenia zobowiązania w stosunku do wysokości zastrzeżonej kary. Jako kryterium oceny powołuje się także zachodzącą relację jej wysokości do odszkodowania należnego wierzycielowi na zasadach ogólnych.

Uznanie dopuszczalności miarkowania odszkodowania ryczałtowego należnego z tytułu umowy społecznej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w okresie gwarancji zatrudnienia, nie oznacza jednak automatycznie zasadności dokonania takiego miarkowania w stosunku do powoda, albowiem kwestia ta wymaga szczegółowej analizy, w szczególności dokonania oceny zasadności żądanych kwot z punktu widzenia gospodarczego, przeciętnej stopy życiowej, charakteru pracy powoda, jego stażu zakładowego i wreszcie stosunku ryczałtu do wysokości realnej szkody.

Okolicznością bezsporną w niniejszej sprawie jest to, że powód na skutek wadliwego rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwanego, nagle pozostał bez pracy począwszy od dnia 27 kwietnia 2010 r., przy czym wynagrodzenie miesięczne powoda obliczone, jako ekwiwalent za urlop w tym czasie wynosiło 3.623,10 zł. Ponadto dla oceny adekwatności należnej powodowi kwoty tytułem odszkodowania z umowy społecznej, nie pozostają bez znaczenia okoliczności dotyczące stażu pracy powoda, który zatrudniony był w pozwanym zakładzie pracy od dnia 01 sierpnia 1985 r., a więc legitymuje się 25-letnim zakładowym stażem nienagannej pracy, co wynika wprost z analizy jego akt osobowych. W 2009 r. powód otrzymał odznaczenie pracownika zasłużonego dla (...) Sp. z o.o., co stanowiło dowód uznania dla jego pracy, długoletniego dorobku i osiągnięć zawodowych. W piśmie przyznającym powyższą nagrodę, Prezes Zarządu pozwanej Spółki (...) podkreślił, że tylko nieliczni spośród pracowników znajdują uznanie poprzez wytypowanie do odznaczeń. Stanowi ono dowód uznania dla dotychczasowych działań na rzecz własnego przedsiębiorstwa, a tym samym całej branży energetycznej. Wskazał także, że jest to jedna z najbardziej prestiżowych form, w jakiej można wyrazić wdzięczność i podziękować za wieloletnią, wzorową pracę, która przyczynia się do rozwoju Spółki, a także wzrostu jej znaczenia w otoczeniu zewnętrznym (k. 6-7 – akta sprawy o sygn. VI P 259/10). W tych warunkach rozwiązanie z powodem umowy o pracę w tzw. trybie dyscyplinarnym stanowiło dla niego niewątpliwie znaczną dolegliwość, nie tylko z punktu widzenia zawodowego, ale i moralnego, a także społecznego. Powód znalazł się nagle w trudnej sytuacji, tym bardziej, że za kilka lat w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego, zamierzał przejść na emeryturę. Nie bez znaczenia jest również fakt rzeczywistego wymiaru szkody, jaką poniósł powód, albowiem w związku z bezpodstawnym rozwiązaniem umowy o pracę został pozbawiony określonych świadczeń pracowniczych, które otrzymałby, gdyby pracował, m.in. w postaci nagrody jubileuszowej, stanowiącej 450% podstawy wymiaru miesięcznego wynagrodzenia, odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę, stanowiącej 700% podstawy wymiaru miesięcznego wynagrodzenia oraz premii rocznej, stanowiącej 8,5% rocznego funduszu wynagrodzeń z roku ubiegłego, wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego, jaki obowiązywał w pozwanej Spółce.

Teoretycznie, powód mógł także skorzystać z Programu Dobrowolnych Odejść Przedemerytalnych dla (...) S.A. uchwalonego na mocy zarządzenia z dnia 30 czerwca 2011 r., albowiem we wskazanej powyżej dacie powód nie nabył jeszcze prawa do wcześniejszej emerytury i gdyby nie wystąpił do organu rentowego ze stosownym wnioskiem w tym przedmiocie do dnia 31 grudnia 2011 r., to wówczas mógłby on starać się o uzyskanie zgody na skorzystanie z ww. programu i nabycie prawa do przewidzianej w nim odprawy emerytalnej.

W tym miejscu jeszcze raz należy podkreślić, że Sąd Okręgowy w toku niniejszego postępowania nie badał zgodności z prawem rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt. 2 k.p., gdyż okoliczność ta była już przedmiotem innego postępowania między stronami, zakończonego prawomocnym wyrokiem. Orzeczeniem tym, Sąd orzekający jest związany na zasadzie art. 365 § 1 k.p.c. Wobec tego w niniejszej sprawie na zasadzie art. 365 § 1 k.p.c. Sąd jest związany prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie z dnia 01 października 2012 r., zasądzającym na rzecz powoda od strony pozwanej odszkodowanie za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a co za tym idzie ustaleniem, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wobec, czego kwestia ta nie może być już przedmiotem ponownego badania. Skutkiem prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego jest uznanie, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, co wynika z treści art. 97 § 3 k.p. Niespornym jest, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło w okresie gwarancji zatrudnienia, którą powód, jako pracownik strony pozwanej oraz jej poprzedników prawnych, był związany, zaś zgodnie z art. 7 umowy społecznej, pracownicy, w tym powód, zostali objęci gwarancją zatrudnienia na okres 10 lat. Nie można, w ocenie Sądu Okręgowego, mówić o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, gdyż takie zostało uznane za niezgodne z prawem, a zatem umowa o pracę z powodem rozwiązała się w wyniku dokonanej przez pracodawcę wypowiedzenia. W konsekwencji, Sąd Okręgowy uznał, że rozwiązując z powodem umowę o pracę, strona pozwana naruszyła gwarancję zatrudnienia, wynikającą z umowy społecznej, czego sankcją jest obowiązek zapłaty na rzecz pracownika stosownego odszkodowania w wysokości, stanowiącej iloczyn pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancji zatrudnienia (tj. za okres od maja 2010 r. do października 2015 r., co daje 66 miesięcy) oraz wynagrodzenia

miesięcznego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania umowy o pracę (tj. kwoty w wysokości 3.623,10 zł). Przy czym wskazać należy, że granice przedmiotowe powagi rzeczy osądzonej dotyczą dochodzonych w procesie roszczeń i wydanych, co do nich rozstrzygnięć. Zgodnie z brzmieniem przepisu art. 366 k.p.c. wyrok prawomocny ma powagę rzeczy osądzonej tylko, co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia. Powaga rzeczy osądzonej odnosi się tylko do roszczenia dochodzonego w procesie w takiej postaci, jaką to roszczenie miało, jako przedmiot rozstrzygnięcia sądu. Wyrok ma zatem powagę rzeczy osądzonej tylko w takim zakresie, w jakim roszczenie przysługujące osobie uprawnionej było przedmiotem żądania pozwu. W sprawie o sygn. VI P 259/10 przedmiotem żądania pozwu była kwota w wysokości 100.000,00 zł, jakiej zasądzenia powód domagał się z tytułu naruszenia przez pozwaną gwarancji zatrudnienia. A zatem wyłącznie żądanie w tym przedmiocie, tj. co do kwoty 100.000,00 zł objęte jest w niniejszym postępowaniu powagą rzeczy osądzonej. Roszczenie ponad wskazaną powyżej kwotę nie było natomiast objęte żądaniem pozwu w postępowaniu przed Sądem Rejonowym, co oznacza, dopuszczalność wydania rozstrzygnięcia w tym przedmiocie przez Sąd orzekający w niniejszej sprawie. Kwota zasądzona na rzecz powoda w niniejszym postępowaniu stanowiła więc iloczyn 66 pełnych miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancyjnego i jego wynagrodzenia, z odliczeniem kwoty w wysokości 100.000,00 zł, zasądzonej już na rzecz powoda w poprzednim postępowaniu ($3.623,10 \text{ zł} \times 66 \text{ miesięcy} - 100.000,00 \text{ zł} = 139.124,60 \text{ zł}$), którego to sposobu wyliczenia strona pozwana nie zakwestionowała.

Jednocześnie w ocenie Sądu Okręgowego, brak było podstaw do odliczenia od powyższej kwoty, trzykrotności wynagrodzenia powoda w wysokości 10.869,30 zł, zasądzonego na jego rzecz tytułem odszkodowania za niezasadne rozwiązanie umowy o pracę. W tym względzie, Sąd Okręgowy miał na uwadze, że pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z naruszeniem art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W takiej zaś sytuacji art. 97 § 3 k.p. przewiduje, że jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. W przypadku umów zawartych na czas nieokreślony, okres wypowiedzenia wynosi trzy miesiące. Tym samym, okoliczność, że pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z naruszeniem przepisów prawa, nie może pozbawiać powoda prawa do zaległej pensji. Roszczenia o odszkodowanie z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę nie należy bowiem utożsamiać z roszczeniem odszkodowawczym z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia, albowiem stanowią one dwa oddzielne roszczenia. Gdyby bowiem roszczenie odszkodowawcze z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia zostało pomniejszone o kwotę odszkodowania z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę, to wówczas to drugie z roszczeń utraciłoby swój represyjny wobec pracodawcy charakter, z którego wynika obowiązek zapłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, w sytuacji, w której pracodawca rozwiązał z pracownikiem stosunek pracy z naruszeniem przepisów prawa.

Z tych też względów, w pkt 1a wyroku, Sąd Okręgowy zasądził od (...) S.A. z siedzibą w L. na rzecz powoda A. B. kwotę 139.124,60 zł tytułem odszkodowania z umowy społecznej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 27 kwietnia 2010 r. do dnia zapłaty. Zasądzona kwota mieści się w granicach określonego umowie społecznej z dnia 18 października 2005 r. odszkodowania, przy uwzględnieniu ograniczeń, tj. mieści się w granicach od 100.000,00 zł do 400.000,00 zł oraz odlicza wcześniej wypłacone odszkodowanie w wysokości 100.000,00 zł, zasądzone na rzecz powoda prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie z dnia 01 października 2012 r. O odsetkach od kwoty 139.124,60 zł, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.p.c. w związku z art. 300 k.p., zasądzając je od dnia 27 kwietnia 2010 r., albowiem prawo do nich powstało po stronie powoda w momencie rozwiązania z nim stosunku pracy. Wtedy też stało się wymagalne roszczenie powoda o wypłatę odszkodowania z tytułu naruszenia przez pozwaną gwarancji zatrudnienia.

Odnosząc się natomiast do dalszego roszczenia odszkodowawczego powoda z tytułu szkody związanej z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem prawa, to wskazać należy, że rozmiar tej szkody powód określił w wysokości utraconej odprawy emerytalnej, nagrody jubileuszowej oraz premii rocznych. Co do zasady, dopuszczalne jest dochodzenie przez pracownika różnych roszczeń odszkodowawczych od pracodawcy na podstawie przepisów kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych - art. 415 k.c. i nast., bądź przepisach o odpowiedzialności kontraktowej

- art. 471 k.c. i nast. Niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy lub bez winy pracownika, czy też wypowiedzenie umowy z naruszeniem prawa, nie uzasadniają jednak automatycznie roszczeń uzupełniających.

W tym miejscu wskazać należy, że wyrok Trybunału Konstytucyjnego – na który powołuje się powód - z dnia 27 listopada 2007 r. w sprawie SK 18/05, w którym stwierdzono, że art. 58 k.p. w zw. z art. 300 k.p. rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 k.p. roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 Konstytucji RP - otworzył drogę do dochodzenia dalszych świadczeń odszkodowawczych, ponad limitowane odszkodowanie z Kodeksu pracy. Po wyroku Trybunału Konstytucyjnego rozwinęło się bogate orzecznictwo na tle tych roszczeń. Sąd Najwyższy w wielu orzeczeniach przedstawił wykładnię przepisów dotyczących dochodzenia świadczeń odszkodowawczych przez pracownika na podstawie Kodeksu cywilnego, wyznaczając zakres niezbędnych ustaleń i ocen w sporach o takie roszczenia. I tak, zgodnie z utrwaloną już linią orzecniczą, podstawę prawną uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowią przepisy o odpowiedzialności deliktowej - art. 415 k.c. i nast. Nie uzasadnia bowiem odpowiedzialności kontraktowej założenie, że istnieje jakiś odrębny obowiązek pracodawcy w postaci nierozwiązywania umów o pracę sprzecznie z prawem (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, z dnia 01 kwietnia 2011 r., II PK 238/10 i z dnia 23 listopada 2011 r., III PK 46/11). Ponadto pracownik udowodnić musi wszystkie przesłanki tej odpowiedzialności, a więc bezprawność, winę, szkodę i związek przyczynowy, w tym rozmiar szkody, przy czym odpowiedzialność odszkodowawczą z deliktu uzasadnia działanie pracodawcy polegające na umyślnym naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów. Z powyższego wynika, że skoro powód wywodzi swe roszczenie z bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, to wskazać należy, że podstawa prawna jego powództwa w tym zakresie wyraża się w treści art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Przepis art. 415 k.c. stanowi, że kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę zobowiązany jest do jej naprawienia. Jest to przepis, który normuje odpowiedzialność deliktową opartą na winie sprawcy, zatem w tym miejscu godzi się przypomnieć kilka uwag ogólnych dotyczących tego zagadnienia. Czyn niedozwolony stanowi samoistne źródło stosunku zobowiązaniowego i obejmuje każde zdarzenie wyrządzające szkodę, gdy pomiędzy stronami nie istniał żaden stosunek obligacyjny bądź gdy szkoda została wyrządzona poza tym stosunkiem, a więc gdy sprawca szkody naruszył nakaz lub zakaz obowiązujący go niezależnie od łączącego go z poszkodowanym stosunku zobowiązaniowego. Wina jest ujemną oceną zachowania się sprawcy szkody (lub osoby odpowiedzialnej za szkodę) i stanowi połączenie dwóch elementów: obiektywnego i subiektywnego. Obiektywny element winy wypełnia każde zachowanie niewłaściwe, a zatem niezgodne bądź z przepisami prawa przedmiotowego, bądź z zasadami współżycia społecznego, bądź z ogólnym obowiązkiem ostrożności, jaką każdy w społeczeństwie powinien zachować, aby drugiemu szkody nie wyrządzić. Obiektywny element zawiera w sobie bezprawność zachowania się (sprzeczność zachowania się sprawcy z szeroko pojętym porządkiem prawnym). Polegać może on zarówno na działaniu jak i zaniechaniu. Subiektywny element winy polega bądź na winie umyślnej, bądź na niedbalstwie. Niedbalstwo polega na niedołożeniu należytej staranności. Dla oceny staranności należy stosować miernik obiektywny i abstrakcyjny. Należy porównać zachowanie sprawcy z abstrakcyjnym wzorcem postępowania. Ocena ujemna postępowania danej osoby w porównaniu do stosowanego wzorca uzasadnia przypisanie jej winy. Niewątpliwie pozwana, jako pracodawca powoda była uprawniona do zwolnienia jej, w tym także stosownie do art. 52 k.p., rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Samo zatem dokonanie rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, jako dozwolone w obowiązującym porządku prawnym, nie może być traktowane jako bezprawne. Ponieważ jednak powołany przepis wymaga dla możliwości zastosowania go wystąpienia pewnych okoliczności szczególnych np. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, zatem w przypadku późniejszego stwierdzenia braku podstaw do przyjęcia, że takie okoliczności zaszyły uznać można, że pracodawca niezasadnie a zatem bezprawnie skorzystał z powołanego przepisu. Uznanie takie skutkuje na gruncie kodeksu pracy przywróceniem pracownika do pracy lub zasądzeniem odszkodowania, zależnie od wyboru pracownika lub w pewnych przypadkach sądu orzekającego.

Okoliczności rozpatrywanego przypadku pozwalają na przypisanie pozwanej zamierzonego naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika, z zamiarem ewentualnym. Wskazać bowiem należy, że pozwana, zarzucając powodowi dokonanie czynów z pkt. 6-9 rozwiązania umowy o pracę, wskazała, że powoda obciążają wyniki analizy historii licznika na kartach montażowych, a w szczególności okoliczności związane z rozliczeniem się przez niego z licznika nr (...). Pozwana wykluczyła, aby liczniki przy ul. (...) w Barze (...) zostały zdemontowane i zamontowane przez M. U., powołując się na stan zużycia energii. Fakt, iż powód niezgodnie z obowiązującymi procedurami montował i demontował przedmiotowe liczniki nie został jednak udokumentowany żadnymi innymi dowodami. Ponadto stwierdzone w toku kontroli nieprawidłowości związane z prowadzeniem dokumentacji magazynowej, obrazującej „obrót” licznikami również nie przemawiały za obciążeniem powoda, albowiem w przeciwieństwie do M. U. nie prowadził on magazynu i nie prowadził tam żadnych czynności. Nie można też zakładać, że czynności tych nie dokonał M. U., gdyż przebywał on na zwolnieniu lekarskim. Okoliczność ta nie stanowiła bowiem przeszkody do dokonywania przez niego takich czynności, albowiem w tym czasie pozostawał on w posiadaniu swojej torby montażowej, którą przyniósł do zakładu pracy właśnie podczas zwolnienia lekarskiego. Najistotniejszym jest jednak to, że M. U. w toku postępowania przygotowawczego o sygn. 3 Ds. 1061/11 przyznał, że to on dokonał czynności związanych ze zdemontowaniem licznika przedpłatowego i zamontowaniem licznika zwykłego w Barze (...), nie oplombowując go. W toku tego postępowania, M. U. nie kwestionował również tego, że sam, a więc bez udziału powoda, instalował liczniki energii elektrycznej, nie zgłaszając tego faktu do Zakładu (...), naruszając przy tym procedury. Tym samym na datę 27 kwietnia 2010 r., pozwana nie miała podstaw do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, a gdyby miała, co do tego jakiegokolwiek wątpliwości, to powinna poczekać na zakończenie się postępowania przygotowawczego, którego wynik przesądziłby o tym, czy powód ponosi odpowiedzialność z tytułu zarzucanych mu czynów, a tym samym, czy istnieje podstawa do rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. Takie działanie pracodawcy stanowi zatem źródło szkody, choć co do zasady odprawa jest świadczeniem, do którego pracownik nabywa prawo dopiero wskutek rozwiązania z nim stosunku pracy. Szkada powstaje natomiast wtedy, gdy sposób rozwiązania stosunku pracy ma to unicestwić.

W ocenie Sądu Okręgowego, uzasadnia odpowiedzialność deliktową z art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zachowanie pracodawcy, który odmawia zapłaty odprawy emerytalnej pracownikowi, z którym rozwiązał stosunek pracy z naruszeniem prawa, z winy umyślnej pod postacią zamiaru ewentualnego. W tym przypadku, szkoda pracownika ma postać *damnum emergens* i odpowiada wysokości należnej odprawy emerytalnej. Zachodzi bowiem adekwatny związek przyczynowy pomiędzy wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia, a powstałą szkodą. Jednocześnie, Sąd Okręgowy miał na uwadze, że zasadą jest, iż odprawę emerytalną wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy. Trzeba podkreślić, że związek pomiędzy ustaniem stosunku pracy, a przejściem na emeryturę rozumiany jest bardzo szeroko. Może to być związek czasowy, kiedy pracownik przechodzi na emeryturę bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy, czyli ustanie stosunku pracy zbiega się w czasie z przejściem pracownika na emeryturę, związek przyczynowy, kiedy ustanie stosunku pracy następuje z powodu przejścia pracownika na emeryturę oraz związek funkcjonalny, kiedy nabycie prawa do emerytury następuje po pewnym czasie od ustania stosunku pracy, ale przyznanie prawa do świadczenia jest następstwem sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia. Powszechnie przyjmuje się jednak, że jeżeli do rozwiązania stosunku pracy dochodzi z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika lub pracodawcę, czyli z winy jednej ze stron stosunku pracy, to następuje zerwanie „normalnego” następstwa zdarzeń w czasie (ustania zatrudnienia i przejścia na emeryturę), a więc związek czasowy w wyżej omówionym znaczeniu nie zachodzi i jest to tzw. związek przypadkowy, który nie może być traktowany jako „przejście na emeryturę”. Umowa o pracę z powodem rozwiązana została w trybie art. 52 k.p., a więc z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, która to czynność okazała się jednak niezgodna z prawem, a na rzecz A. B. prawomocnie zasądzone odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 58 k.p., jak również odszkodowanie z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia, która obowiązywała powoda przez okres 10 lat od dnia jej zawarcia, a więc do dnia 18 października 2015 r. W stosunku do powoda zastosowanie znajdzie zatem przepis art. 51 § 2 k.p. regulujący, że pracownikowi, któremu przyznano odszkodowanie, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie. Jeśli przejście na emeryturę następuje zatem w tym okresie, to nawet w przypadku ziszczenia się przesłanki wieku dopiero

w tym momencie, przyjmuje się związek uprawniający do odprawy emerytalnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2011 r., II PK 30/11). Nie ma więc żadnych podstaw do uznania, że pracownik bezprawnie zwolniony z pracy przed przejściem na emeryturę, któremu następnie zasądono odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy, traci odprawę emerytalną, jeśli w okresie, który wlicza mu się do okresu zatrudnienia z mocy art. 51 § 2 k.p., przechodzi na emeryturę.

Wskazana powyżej sytuacja miała miejsce w przypadku powoda, albowiem uprawnienia emerytalne uzyskał on w dniu 21 lipca 2011 r., a więc już po rozwiązaniu z nim stosunku pracy i wtedy też zdecydował się na skorzystanie z prawa do tzw. „wcześniejszej emerytury”. Powszechny wiek emerytalny, powód osiągnął natomiast w dniu 04 listopada 2015 r., natomiast prawo do emerytury powszechnej uzyskał od dnia 01 grudnia 2015 r. Tym samym w okresie, w jakim powód objęty był gwarancją zatrudnienia, za naruszenie której prawomocnie zasądono na jego rzecz odszkodowanie, powód spełnił warunki do nabycia prawa do świadczenia emerytalnego. Powyższe rozważania nie pozostawiają zatem wątpliwości, że A. B. odpowiada warunkom do nabycia prawa do odprawy emerytalnej, przewidzianej w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy, obowiązującym u pozwanej. Obliczając wysokość należnej powodowi odprawy emerytalnej, Sąd Okręgowy miał na uwadze § 2 i § 3 Załącznika nr 17 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, zgodnie z którymi podstawę wymiaru odprawy emerytalnej stanowi 150% wynagrodzenia zasadniczego pracownika pomniejszone o potrącone przez pracodawcę składki na ubezpieczenie społeczne, a odprawę wypłaca się po 45 latach pracy w wysokości 700% podstawy wymiaru. Biorąc zatem za podstawę wynagrodzenie zasadnicze powoda w wysokości 2.170,00 zł (porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 02 listopada 2009 r. - k. 49 dokumentacji osobowej powoda) oraz mnożąc ww. kwotę przez 150%, Sąd otrzymał kwotę w wysokości 3.255,00 zł, która po pomniejszeniu o potrącone przez pracodawcę składki na ubezpieczenie społeczne w wysokości 446,26 zł wyniosła 2.808,74 zł. Następnie mnożąc ww. kwotę 2.808,74 zł przez 700%, Sąd otrzymał kwotę 19.661,18 zł, która to kwota odpowiada wysokości należnego powodowi odszkodowania z tytułu niewypłaconej odprawy emerytalnej. Wskazać także należy, że ten sposób wyliczenia należnej powodowi odprawy emerytalnej, który został zaprezentowany przez stronę pozwaną w piśmie procesowym z dnia 30 grudnia 2015 r. (k. 196-197), nie był kwestionowany przez powoda, który w oparciu o wskazane powyżej wyliczenia dokonał stosownej modyfikacji powództwa w tym zakresie. Sąd dokonał zatem weryfikacji przedstawionych powyżej kwot i zasądził w pkt 1c wyroku od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w L. na rzecz powoda A. B. kwotę 19.661,18 zł tytułem odszkodowania w związku z niewypłaconą odprawą emerytalną wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 04 listopada 2015 r., tj. od dnia osiągnięcia przez powoda powszechnego wieku emerytalnego do dnia zapłaty, albowiem dopiero w momencie nabycia uprawnień do świadczenia emerytalnego (w tym właśnie osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego), roszczenie powoda o wypłatę należnej mu odprawy emerytalnej stałoby się wymagalne. Wobec powyższego, w pozostałym zakresie, tj. zasądzenia na rzecz powoda odsetek od ww. odszkodowania od dnia 27 kwietnia 2010 r., roszczenie okazało się bezzasadne i jako takie podlegało oddaleniu, o czym Sąd Okręgowy orzekł w pkt 2 wyroku.

W zakresie dalej idących żądań pozwu, A. B. dochodził utraconych korzyści w postaci nagrody jubileuszowej oraz premii rocznych, których nie otrzymał wskutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę. Szkoda w postaci utraconych korzyści, w przeciwieństwie do rzeczywistej straty, ma zawsze charakter hipotetyczny, związany z kwestią granic odpowiedzialności za następstwa działania lub zaniechania powodującego szkodę, czyli ze związkiem przyczynowym. Granice odpowiedzialności dłużnika zakreśla art. 361 § 1 k.c. poprzez wskazanie, że zobowiązany ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego szkoda wynikła. Adekwatny związek przyczynowy zachodzi wówczas, gdy w zwykłej konieczności rzeczy dany fakt okazał się niezbędnym warunkiem wystąpienia innego faktu. W realiach rozpoznawanej sprawy, koniecznym następstwem niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w kwietniu 2010 r. i dalszego nieświadczenia pracy przez powoda, było nienabycie przez niego nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy, do której prawo uzyskałby on w dniu 03 września 2014 r. oraz premii rocznej za lata 2010-2015. W odniesieniu do utraconych korzyści zasady prawdopodobieństwa i doświadczenia życiowego nakazują wykluczyć takie skutki zdarzenia powodującego szkodę, które mogłyby powstać w czasie dość odległym i które są uzależnione od spełnienia innych jeszcze warunków, a nadto gdy z drogi życiowej poszkodowanego wynika, że podjął inne decyzje, które wykluczają owe skutki zdarzenia. W niniejszej sprawie, A. B. osiągnął powszechny wiek emerytalny w dniu 04 listopada 2015 r., co czyni zasadnym

przyjęcie, że jednocześnie i w normalnym toku zdarzeń pozostawałaby w stosunku pracy u pozwanej do końca okresu gwarancji zatrudnienia, a więc do dnia 18 października 2015 r. Fakt ten legł u podstaw przyjęcia związku pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy, a nabyciem przez powoda prawa do wskazanych powyżej świadczeń w postaci nagrody jubileuszowej oraz premii rocznej za okres 2010-2015 r. Jednocześnie, Sąd Okręgowy miał na uwadze, że obowiązujący u pozwanej Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy w § 1 Załącznika nr 16 przewidywał, że pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa za pracę u pracodawcy oraz za okresy zatrudnienia u poprzednich pracodawców. W § 3 wskazano natomiast, że podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi za okres pracy u pracodawcy wynagrodzenie obliczone, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy pomniejszone o potrącone przez pracodawcę składki na ubezpieczenie społeczne, natomiast za okresy pracy u poprzednich pracodawców – 35% wynagrodzenia wyliczonego jak powyżej. Z kolei w § 4 określono, że nagrody jubileuszowe za pracę u pracodawcy wypłaca się po 45 latach pracy w wysokości 450% podstawy wymiaru. Na tej podstawie zasadnym było zasądzenie na rzecz powoda kwoty w wysokości 10.817,24 zł tytułem odszkodowania w związku z niewypłaconą nagrodą jubileuszową. Jako podstawę powyższego wyliczenia, Sąd Okręgowy przyjął wynagrodzenie powoda w wysokości 3.623,10 zł, które po pomniejszeniu o potrącone przez pracodawcę składki w wysokości 496,73 zł, i po pomnożeniu przez 35% dało kwotę w wysokości 1.094,23 zł. Na podstawie dokumentacji zgromadzonej w aktach osobowych powoda, Sąd Okręgowy wziął również pod uwagę lata przepracowane przez powoda w energetyce i poza nią i otrzymane w ten sposób kwoty przemnożył przez 450%, a następnie zsumował, co dało kwotę w łącznej wysokości 10.817,24 zł ($29/45 \times 3.126,37 \times 450\% = 9.066,47$ zł, $16/45 \times 1.094,23 \times 450\% = 1.750,77$ zł, $9.066,47$ zł + $1.750,77$ zł = $10.817,24$ zł). Analogicznie w stosunku do obliczenia kwoty należnej powodowi tytułem odszkodowania za niewypłacone premie roczne, Sąd Okręgowy miał na uwadze regulację zawartą w § 1 Załącznika nr 7 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, przewidującą, że pracownikom zatrudnionym u pracodawcy przysługuje premia roczna, stanowiąca 8,5% rocznego funduszu wynagrodzeń z roku ubiegłego, natomiast, wysokość rocznej premii indywidualnej wyliczana jest dla wszystkich pracowników jednakowym procentem od rocznego indywidualnego wynagrodzenia brutto. Wobec powyższego wartość premii rocznej za poszczególne lata 2010 -2015 powinna zostać wyliczona w następujący sposób: $3.623,10 \times 12 = 43.477,20$ zł $\times 8,5\% = 3.695,56$ zł. W związku z powyższym, uwzględniając fakt, że w pozwanej Spółce premie roczne były wypłacane z dołu do 15 dnia każdego roku, Sąd Okręgowy w pkt. 1d wyroku, zasądził od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w L. na rzecz powoda A. B. kwoty po 3.695,56 zł tytułem odszkodowania z tytułu niewypłacenia premii rocznej za każdy rok, począwszy od roku 2010 aż do roku 2015 wraz z ustawowymi odsetkami – w przypadku należności za 2010 r. – od dnia 15 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty, a w przypadku kolejnych premii rocznych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15 stycznia roku kolejnego, przypadającego po roku, za który przysługuje premia roczna, za wyjątkiem premii rocznej za 2015 r. – w tym przypadku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i zawartej w tym przepisie zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu. Tym samym zasądzono od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w L. na rzecz powoda kwotę w wysokości 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, ustaloną w oparciu o § 6 pkt. 6 w zw. z § 12 ust. 1 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 461 z późn. zm). W ramach zwrotu kosztów postępowania, stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu, Sąd Okręgowy zasądził także od pozwanej (...) S.A. z siedzibą w L. na rzecz powoda kwotę w wysokości 9.730,00 zł (k. 82) tytułem zwrotu opłaty od pozwu.

O rygorze natychmiastowej wykonalności, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. (pkt 4 wyroku).

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)