

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2020r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Dorota Radaszkiewicz Ławnicy: Grażyna Brzostowska Kazimierz Jakubowicz
Protokolant:	st. sekr. sądowy Irena Prokopczuk

po rozpoznaniu w dniu 27 stycznia 2020 r. w Olsztynie

sprawy z powództwa H. K.

przeciwko (...) w L.

o odszkodowanie uzupełniające

I. Zasądza od pozwanego (...) w L. na rzecz powódki H. K. kwotę 156 878,71 zł. (słownie: sto pięćdziesiąt sześć tysięcy osiemset siedemdziesiąt osiem złotych 71/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 8.12.2018 r. do dnia zapłaty,

II. W pozostałym zakresie oddala powództwo,

III. Zasądza od pozwanego (...) w L. na rzecz powódki H. K. 10 930,84 zł. tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

Powódka H. K. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika po ostatecznym sprecyzowaniu roszczenia wniosła przeciwko (...) w L. o zasądzenie łącznej kwoty 210 151,72 zł. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem uzupełniającego odszkodowania w związku z bezprawnym rozwiązaniem z nią stosunku pracy na podstawie art. 52 & 1 pkt 1 k.p. oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W jej ocenie wysokość odszkodowania uzupełniającego stanowiącego szkodę jaką poniosła w związku z bezprawnym rozwiązaniem z nią stosunku pracy przez pozwanego z dniem 07.12.2015r. winna składać się z : 1) wyrównania wynagrodzenia za pracę jakie by otrzymała w okresie od 08.03.2018r. do 07.12.2018r. z uwzględnieniem podwyżek jakie otrzymali zatrudnieni w tym okresie pracownicy-łącznie w kwocie 142 315,09 zł. brutto, 2) nagród rocznych za lata 2016, 2017, 2018 wypłacanych w kwietniu każdego roku po zatwierdzeniu bilansu w łącznej kwocie 12 670,07 zł, brutto, 3) nagród z okazji Dnia (...) przyznawanych przez dyrektora pozwanego w łącznej kwocie 2 400 zł., 4) kwoty 23 958,16 zł. tytułem rozliczenia składek ZUS, 5) nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy wymagalnej na dzień 01.08.2018r. w kwocie 14 244,78 zł., 6) odprawy emerytalnej w kwocie 24 604,62 zł.

W uzasadnieniu roszczenia pełnomocnik powódki m.in. wskazał, że w ocenie powódki (uzasadnienie pozwu) należy stwierdzić, że pozwany rozwiązując umowę o pracę z powódką bez wypowiedzenia działał ewidentnie bezprawnie oraz z zawinionym zamiarem i co najmniej przewidywalnością niekorzystnych skutków niezgodnego z prawem pozbawienia powódki zatrudnienia. Wskazać bowiem należy, że po 1) pozwany wiedział, że przyjęty tryb rozwiązania umowy o pracę jest niezgodny z prawem, po 2) pozwany wiedział, że dyscyplinarne zwolnienie powódki o cechach „wilczego biletu” pozbawi ją w istotnym stopniu możliwości zarobkowania w przyszłości, po 3) o umyślności działania pozwanego świadczy jego zachowanie po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką – nie odpowiadanie na jej prośby itp.

Zostało również podkreślone, że powódka była długoletnim pracownikiem pozwanego, pracowała u pozwanego od 1983r., dlatego pierwotnie domagała się przywrócenia do pracy. Jednakże niezależnie od tego czyniła równoległe starania podjęcia pracy, wykorzystując osobiste kontakty oraz monitorując ogłoszenia w Powiatowym Urzędzie Pracy, ale nie poprzestając na tym również kontaktowała się osobiście z pracodawcami. Ofert pracy na stanowisko głównej księgowej nie było od dnia rozwiązania stosunku pracy do dnia wniesienia pozwu. Zostało dalej podkreślone, że powódka była sumiennym i skrupulatnym pracownikiem. W ocenie powódki wszystkie wskazane wyżej przesłanki odpowiedzialności pozwanego na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. zostały wykazane.

W odpowiedzi na pozew (k. 75-81) pozwany - również reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu między innymi wskazał, że w jego ocenie, mimo tego, że na podstawie prawomocnego wyroku zostało ustalone, że doszło do rozwiązania stosunku pracy z powódką z naruszeniem prawa, jednakże otrzymała ona z tego tytułu odszkodowanie w kwocie 13 296,45 złotych, nie oznacza to jednak, że powódka automatycznie uzyskuje prawo do odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego w związku z art. 300 k.p. W ocenie pozwanego powódka nie wykazała przesłanek odpowiedzialności pozwanego (deliktowej czy też kontraktowej), albowiem nie ma umyślności działania pozwanego, a wykazanie tego warunkuje odpowiedzialność uzupełniającą pracodawcy na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Powódka musiałaby wykazać, że pozwany działał umyślnie i w sposób zamierzony naruszył przepisy obowiązujące w zakresie rozwiązywania umów o pracę, co w ocenie pozwanego nie miało miejsca. Nie wykazała również pozostałych przesłanek odpowiedzialności pozwanego. Powódka w ocenie pozwanego w żaden sposób nie wykazała wysokości szkody. Nie można bowiem uznać, że szkodą tą jest wysokość wynagrodzenia jakie otrzymałaby powódka, gdyby nie doszło do rozwiązania z nią stosunku pracy jak i nie stanowią jej inne dochodzone przez nią świadczenia - przyszłe premie, nagrody i podwyżki, gdyż żadne z tych świadczeń nie ma charakteru obligatoryjnego i powódka nie musiałaby uzyskać tych świadczeń. W zakresie dotyczącym związku przyczynowego pomiędzy szkodą a rozwiązaniem umowy o pracę pozwany wskazał, iż nawet gdyby przyjąć, że powódce została wyrządzona szkoda (czemu pozwany zaprzecza), to i tak żądane odszkodowanie nie pozostaje w adekwatnym związku przyczynowym ze szkodą i winą pozwanego. Umowa o pracę z powódką mogła być przecież w każdym czasie rozwiązana za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia, mimo tego, że była zawarta na czas nieokreślony, w momencie rozwiązania stosunku pracy powódka nie była osobą szczególnie chronioną przed wypowiedzeniem umowy o pracę. W grudniu 2015r. wiek emerytalny kobiet wynosił 67 lat i powódka nie znajdowała się w okresie ochronnym, o którym mowa w art. 39 k.p. Skrócenie wieku emerytalnego nastąpiło 1 stycznia 2017r. Także przepisy przejściowe regulujące wiek emerytalny kobiet nie obejmowały powódki ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Pozwany podkreślił dalej, że - jak przyjął słusznie Sąd Okręgowy – również w ocenie pozwanego zachowanie powódki uzasadniało wypowiedzenie umowy o pracę, a zatem w adekwatnym związku przyczynowym mieści się co najwyżej odszkodowanie obejmujące utracone dochody w okresie odpowiadającym okresowi wypowiedzenia umowy o pracę, co zostało już powódce uregulowane, a powódka nie poniosła szkody przekraczającej jej wysokość. Ponadto nie istnieje adekwatny związek przyczynowy pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę z powódką a ewentualną szkodą powódki, wynikającą z niezyskania przez nią pracy. Z załączonych do pozwu dokumentów nie wynika, aby powódka nie uzyskała pracy z powodu rozwiązania z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia. Powódka poszukiwała pracy u pracodawców, którzy po prostu nie potrzebowali zatrudnić głównej księgowej, czy też księgowej. Pozwany ponadto wskazał na przyczynienie się powódki do powstania szkody na podstawie art. 362 k.c., co miałyby polegać - na wynikającym z uzasadnienia Sądu Okręgowego - niesumiennym i

niestarannym wykonywaniu obowiązków pracowniczych przez powódkę. Gdyby bowiem powódka po pełnej wstępnej kontroli faktur udała się do dyrektora celem wyjaśnienia, to w ogóle nie doszłoby do rozwiązania stosunku pracy.

Pozwany w związku z rozszerzeniem powództwa podniósł zarzut przedawnienia w zakresie roszczeń nieujętych w pozwie (pismo pozwanego z dnia 29.08.2019r. – k. 205).

Sąd Okręgowy ustalił, co następuje :

W sprawie o sygn. akt IV P 82/15 powódka H. K. w pozwie skierowanym przeciwko (...) w L. domagała się przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Ostatecznie w sprawie tej wniosła o przywrócenie do pracy u pozwanego, a gdyby sąd uznał przywrócenie do pracy za niecelowe – o odszkodowanie. Roszczenie swoje wywodziła, wskazując, że pozwany nie miał żadnych podstaw do rozwiązania z nią stosunku pracy w trybie art. 52 & 1 pkt 1 k.p.

Sąd Rejonowy w Bartoszycach wyrokiem z dnia 6 grudnia 2016r. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 13 296,45 zł. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2 720 zł. tytułem zwrotu kosztów procesu (sygn. akt IV P 82/15).

W wyniku rozpoznania apelacji obu stron procesu wyrokiem z dnia 28 sierpnia 2017r. Sąd Okręgowy w Olsztynie oddalił obie apelacje (sygn. akt IV Pa 25/17). Sprostował komparycję zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w Bartoszycach w zakresie oznaczenia przedmiotu sporu w ten sposób, że słowa „o odszkodowanie” zastąpił słowami : „ o przywrócenie do pracy” oraz zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu za drugą instancję.

W wyniku rozpoznania skargi kasacyjnej powódki w części dotyczącej pkt II i III wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie (w części dotyczącej oddalenia apelacji powódki oraz w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu za II instancję) Sąd Najwyższy w sprawie I PK 266/17 wyrokiem z dnia 20 marca 2019r. uchylił zaskarżony wyrok w punkcie 2 w części dotyczącej oddalenia apelacji powódki oraz w punkcie 3 i przekazał sprawę w tym zakresie Sądowi Okręgowemu w Olsztynie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego (k. 390 i dalsze akt I PK 266/17). Następnie w sprawie o sygn. akt IV Pa 44/19 przy ponownym rozpoznaniu sprawy przez Sąd Okręgowy w Olsztynie na rozprawie w dniu 24 czerwca 2019r. powódka cofnęła apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Bartoszycach z dnia 6 grudnia 2016r. i postanowieniem z tej samej daty (24.06.2019r.) Sąd Okręgowy w Olsztynie umorzył postępowanie apelacyjne i nie obciążył powódki kosztami postępowania na rzecz pozwanego za instancję odwoławczą (k. 423-425 akt).

Powódka swoje roszczenie w sprawie niniejszej wywiodła na podstawie art. 415 k.c. żądając od pozwanego odszkodowania uzupełniającego w związku z bezprawnym dyscyplinarnym rozwiązaniem z nią stosunku pracy wskazując, że wszystkie przesłanki tej odpowiedzialności zostały przez nią spełnione (szkoda, bezprawne i zawinione działanie lub zaniechanie osoby odpowiedzialnej za szkodę, normalny związek przyczynowy pomiędzy tym działaniem lub zaniechaniem a powstaniem szkody).

Z kolei pozwany twierdził, że nie jest już zobowiązany do zapłaty na rzecz powódki jakiegokolwiek odszkodowania, w tym na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, albowiem w związku z rozwiązaniem z powódką stosunku pracy otrzymała już ona od pozwanego na podstawie art. 58 k.p. odszkodowanie w kwocie 13 296,45 zł.

Zostało już prawomocnie ustalone, że działanie pozwanego polegające na rozwiązaniu z powódką stosunku pracy na podstawie art. 52 & 1 pkt 1 k.p. było bezprawne. W pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazane zostało bowiem niewykonanie przez powódkę wydanego jej służbowego polecenia przelewu bankowego kwoty 136 070 złotych na rzecz (...) Sp. z o.o., co spowodowało zagrożenie interesów pozwanego, gdyż brak zapłaty zobowiązania w terminie do 30 listopada 2015r. mógł spowodować konieczność zwrotu na rzecz Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego dotacji wynikającej z umowy (...) z dnia 19 maja 2015r. Natomiast już w wyroku Sądu Rejonowego w Bartoszycach z dnia 6 grudnia 2016r.

zostało przesądzone, że pracodawca – (...) w L. naruszył przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie. Sąd ten bowiem zasądził na rzecz powódki od pracodawcy odszkodowanie w kwocie 13 296,45 złotych za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (k. 254 akt IV P 82/15). Sąd ten uznał, że materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie pozwalał na przyjęcie, aby przyczyna podana przez pozwanego mogła stanowić podstawę zgodnego z przepisami kodeksu pracy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki.

Wniosek ten m.in. poprzedziły takie ustalenia, iż :

- powódka miała pełną świadomość, że zgodnie z przepisami ustawy z dnia 27.08.2009r. o finansach publicznych obowiązkiem głównego księgowego jednostki w zakresie dokonywania i zaciągania zobowiązań jest przeprowadzenie i dokonywanie wstępnej kontroli. Ponadto przepis art. 54 ust. 1 pkt 3b tej ustawy nakłada odpowiedzialność głównego księgowego w tym zakresie, jak również odpowiedzialność za kompletność i rzetelność dokumentów dotyczących operacji gospodarczych i finansowych;

- mając na uwadze powyższe uregulowania prawne, powódka w dniu 30 listopada 2015r. dokonała kontroli dokumentów dotyczących umowy zawartej z (...) Sp. z o.o. i ustaliła, że dokumentacja była niekompletna. Na dzień odbioru kina 3D tj. 27 listopada 2015r. nie było kompletu dokumentów w języku polskim, jakie były wymagane w umowie zawartej pomiędzy pozwanym a wskazaną wyżej firmą (&3 tej umowy). Dwa załączniki dokumentów były w języku obcym. Te dwa brakujące dokumenty w tłumaczeniu na język polski wpłynęły do pozwanego ale dopiero 7 grudnia 2015r. Na dzień 27 listopada 2015r. – na datę wpływu faktur do księgowości nie miały one opisu ani podpisu kierownika zamawiającego. Faktury te nie były również opisane merytorycznie. W tym dniu (27 listopada 2015r.) komisja dokonująca odbioru końcowego urządzenia bez udziału wykonawcy, nie wniosła zastrzeżeń w zakresie braku dokumentacji zgodnie z &3 tej umowy. W & 11 pkt 5 umowy strony uzgodniły, że zapłata należności wykonawcy wynikająca ze złożonych faktur zostanie dokonana w terminie 30 dni licząc od daty pokwitowania przyjęcia przez przedstawiciela zamawiającego prawidłowej faktury wraz z dokumentami, niekompletność dokumentów rozliczeniowych stanowi zaś podstawę odmowy przyjęcia przez zamawiającego faktury i dokonania zapłaty.

Jak wynika z uzasadnienia do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2019r. w sprawie I PK 266/17 przedmiotem postępowania przed sądem II Instancji rozpoznającym apelację stron od wyroku Sądu I instancji (mocą którego zasądzone zostało na rzecz powódki jedynie odszkodowanie w miejsce żądanego przez nią przywrócenia do pracy przy jednoczesnym zgłoszeniu żądania odszkodowania jako roszczenia alternatywnego) była już więc jedynie kwestia dotycząca tego, czy zasadnie uwzględnione zostało alternatywne roszczenie powódki w miejsce przywrócenia do pracy.

W związku z tym jasnym jest, że bezprawność działania pozwanego była już ustalona i przesądzona.

Dyrektor pozwanego mimo wiedzy, iż odbiór kina 3D w dniu 27 listopada 2015r. był przeprowadzony nieprawidłowo oraz, że z kolei w dniu 30 listopada 2017r. powódka prawidłowo stwierdziła brak wymaganych umową dokumentów w języku polskim, mając świadomość, iż dokumenty te wpłynęły dopiero w dniu 7 grudnia 2017r. (co przyznał podczas postępowania przed sądem I Instancji –k. 252), w dniu 7 grudnia 2017r. podjął decyzję o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

(prawomocne ustalenia przyjęte przez Sąd I Instancji w sprawie IV P 82/15, zeznania świadków : M. G. i J. P. złożone w sprawie IV P 82/15 SR w Bartoszycach, zeznania świadków J. A. i J. W. i zeznania stron w sprawie niniejszej).

Mimo tego, że pozwany przyznał, iż bezprawność działania pozwanego pracodawcy jest wykazana w związku z postępowaniem sądowym w sprawie o przywrócenie do pracy i w związku z rozstrzygnięciem tej sprawy ostatecznie w wyroku Sądu Najwyższego, to jednak uznał, że powódce nie należy się odszkodowanie uzupełniające, bo uzyskała już odszkodowanie (wypłacone na podstawie wyroku Sądu I Instancji).

W związku z tą czynnością prawną pozwanego pracodawcy (bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy z powódką) została wyrządzona powódce szkoda. Strony prezentowały w tym zakresie odmienne stanowiska co do rozmiaru ewentualnej szkody i jej składników.

Sąd przyjął również, że pomiędzy działaniem pozwanego a powstałą szkodą zachodzi normalny związek przyczynowy. Powódka nie przyczyniła się do powstania szkody, czy też do zwiększenia jej rozmiaru.

Nie doszło do przedawnienia roszczenia powódki o odszkodowanie uzupełniające przeciwko pozwanemu wywiedzionego na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje :

Podstawą prawną żądania zgłoszonego przez powódkę (odszkodowania uzupełniającego) w związku z bezprawnym rozwiązaniem z nią przez pozwanego stosunku pracy bez wypowiedzenia z jej winy jest art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Przesłankami odpowiedzialności pracodawcy jako uzupełniającej odpowiedzialności deliktowej są :

- 1) szkoda,
- 2) bezprawne i zawinione działanie lub zaniechanie odpowiedzialnego za szkodę,
- 3) normalny związek przyczynowy pomiędzy tym działaniem lub zaniechaniem a powstaniem szkody.

Ciężar wykazania wszystkich tych przesłanek odpowiedzialności pozwanego obciąża pracownika.

Warunkiem koniecznym zaistnienia tej odpowiedzialności jest bezprawność działania (bądź zaniechania) wyrządzającego szkodę.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko powódki co do tego, że bezprawność zachowania pozwanego pracodawcy została potwierdzona wyrokami sądów wszystkich instancji i co do tego nie było również sporu pomiędzy stronami. Ponadto, w tym kontekście trafnie powódka powołała się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.06.2003r., I PK 273/02 – w którym, w innym stanie faktycznym Sąd ten stwierdził, że zachowanie pozwanego stanowiło celowe i świadome naruszenie zasad uczciwości, lojalności oraz przyzwoitości w stosunkach pracowniczych, co samo w sobie stanowi czyn niedozwolony w rozumieniu art. 415 k.c., skutkujący odpowiedzialnością odszkodowawczą. Wyrok ten powódka wskazała na potwierdzenie tego, że po opłaceniu spornych faktur pozwany nie podjął kroków, aby wyjaśnić z powódką zaistniałą sytuację, przeciwnie w okresie bezpośrednio poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę z powódką naciskał ją w celu następczego podpisania przez nią opłaconych już faktur. Należy więc przyjąć, że w dacie rozwiązania stosunku pracy z powódką pozwany miał świadomość zgodnego z prawem zachowania się powódki jako głównej księgowej, która odmówiła zatwierdzenia do wypłaty faktury niespełniającej wymogów prawnych do jej realizacji i z kolei miał równocześnie świadomość co najmniej nieprawidłowości i niezgodności z prawem własnego działania – odebrania jako jednego z członków komisji kina 3D bez kompletu wymaganych dokumentów, skoro nakłaniał powódkę wraz z innymi osobami (m.in. poprzednią dyrektorką (...), burmistrzem miasta) do zatwierdzenia faktur do wypłaty i przekazania środków, mimo tych braków oraz mimo już zrealizowania przelewu, albowiem miało to miejsce już po 30 listopada 2015r. W takiej zaś sytuacji bezprawność działania pozwanego w postaci dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy z powódką w dniu 7 grudnia 2015r. jest ewidentna, skoro zdarzenia, które miały stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy miały miejsce od 27 do 30 listopada 2015r. Pozwany miał bowiem czas co najmniej do tej daty, aby podjąć roztropnie decyzję – czy w sytuacji braku woli po stronie pozwanego, aby kontynuować współpracę z powódką po objęciu przez siebie funkcji dyrektorki (...) i podjęciu w związku z tym decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką – dokonać tego za wypowiedzeniem, czy też - tak jak to uczynił - bez wypowiedzenia z winy pracownika. Reprezentujący pozwanego dyrektor (...) miał czas, aby podjąć tego typu decyzję rozważnie i podjąć ją nawet w terminie dłuższym niż 7 grudnia 2015r., skoro faktury i tak już były opłacone oraz jak wynika z jego zeznań : dopiero od kilku miesięcy pracował w ogóle w pozwanym zakładzie, nie był osobą

doświadczoną na stanowisku kierowniczym, nie miał dużego doświadczenia w zarządzaniu zespołem pracowników itp. (z wykształcenia historyk, był też bibliotekarzem), obowiązki na stanowisku dyrektora (...) objął dopiero co, bo od początku grudnia 2015r. Ponadto należało bliżej przyjrzeć się sprawie, skoro było to trzecie postępowanie przetargowe na zakup kina 3D do domu kultury, a poprzednie dwa były unieważnione z powodu stwierdzenia szeregu nieprawidłowości – w tym znaczeniu, czy przypadkiem powódka wykazując ostrożność podczas tego trzeciego już postępowania rzeczywiście działała na szkodę pozwanego. Sąd okręgowy podzielił stanowisko prezentowane przez pełnomocnika powódki (uzasadnienie pozwu), który stwierdził, że pozwany rozwiązując umowę o pracę z powódką bez wypowiedzenia działał ewidentnie bezprawnie oraz z zawinionym zamiarem (zamiar bezpośredni), albo z co najmniej przewidywalnością niekorzystnych skutków niezgodnego z prawem pozbawienia powódki zatrudnienia (zamiar ewentualny). Przyjąć bowiem należy z przyczyn już wyżej wskazanych, że po pierwsze pozwany wiedział, że przyjęty tryb rozwiązania umowy o pracę jest niezgodny z prawem, po drugie pozwany wiedział, że dyscyplinarne zwolnienie powódki pozbawi ją w istotnym stopniu możliwości zarobkowania w przyszłości (L. jest niewielkim miastem) lub mógł przynajmniej przewidzieć bardzo negatywne skutki zwolnienia dyscyplinarnego w tak małym środowisku osoby zatrudnionej na odpowiedzialnym stanowisku głównego księgowego. Zważyć bowiem należy, że powódka pracowała u pozwanego od 1983r. i z racji zajmowanego ostatnio stanowiska głównego księgowego (od października 2000r.) była osobą znaną w szeroko rozumianym środowisku pracowników administracji, wśród pracowników samorządowych i generalnie w środowisku lokalnym, a nawet z racji kontaktów z różnymi instytucjami można powiedzieć, że i częściowo w urzędach w województwie (...).

Wskazać w tym miejscu również należy na uzasadnienie do wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 21.08.2019r., I AGa 18/19 (teza pierwsza w zakresie dotyczącym bezprawności zachowania sprawcy przy odpowiedzialności deliktowej), w którym Sąd ten m.in. wskazał, że w świetle odpowiedzialności odszkodowawczej w reżimie deliktowym, jako zawinione mogą być kwalifikowane wyłącznie zachowania bezprawne. „Bezprawność” jako przedmiotowa cecha czynu sprawcy, tradycyjnie ujmowana jest jako sprzeczność z obowiązującym porządkiem prawnym. Pojęcie porządku prawnego obejmuje nakazy i zakazy wynikające z normy prawnej, lecz także nakazy i zakazy wynikające z norm moralnych i obyczajowych, określanych jako „zasady współżycia społecznego” lub „dobre obyczaje”. Bezprawność w rozumieniu art. 415 KC obejmuje swoim zakresem naruszenia przepisów prawa pozytywnego oraz zasad współżycia społecznego, a bezprawność zaniechania występuje wtedy, gdy istniał nakaz działania (współdziałania), zakaz zaniechania albo zakaz sprowadzenia skutku, jaki przez zaniechanie może być sprowadzony.

Wskazując na powyższe uwagi - w ocenie Sądu Okręgowego powódka w ustalonym stanie faktycznym wykazała fakt bezprawności działania pozwanego w reżimie odpowiedzialności deliktowej z art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Analizując nawet aktualnie złożone zeznania dyrektora pozwanego (k. 308 i dalsze), który zeznał, że po prostu utracił do powódki zaufanie, bo utrudniała mu kierowanie placówką, piętrzyła problemy itp. – to tym bardziej wskazuje to na fakt bezprawności działania pozwanego poprzez dokonanie rozwiązania stosunku pracy z powódką w takiej formie, gdy tymczasem przy utracie zaufania do pracownika wystarczającym było wypowiedzenie umowy o pracę. Ponadto powódka wykazała również, że pozwany – mimo wskazywania przez nią na możliwość aneksowania umowy w zakresie terminu zapłaty zobowiązania, nie poczynił w tym zakresie żadnych kroków przed podjęciem decyzji o zwolnieniu dyscyplinarnym powódki (i wcześniej przed wykonaniem ostatecznie przelewu przez Urząd Miasta), aby chociażby sprawdzić wersję prezentowaną przez nią, czy rzeczywiście taka możliwość istnieje, jakby uparcie dążąc do eskalowania sytuacji konfliktowej i do rozwiązania stosunku pracy z powódką w trybie bez wypowiedzenia z jej winy.

Pozwany wskazywał dalej, że gdyby nawet (akceptując niejako własną bezprawność działania) doszło do wyrządzenia szkody powódce, to otrzymała ona już za to rekompensatę w postaci odszkodowania w kwocie 13 296,45 złotych na podstawie art. 58 k.p., stanowiącego równowartość 3 - miesięcznego wynagrodzenia.

Stanowisko pozwanego nie zasługuje na podzielenie przez sąd. W tym kontekście sąd okręgowy podzieliła trafne stanowisko zawarte w wyroku Sądu Najwyższego Izby Pracy z dnia 19.09.2018r., I PK 112/17, w którym zostało również bardzo celnie podniesione, iż : 1. "Odszkodowanie", o którym mowa w art. 58 Kodeksu pracy, nie jest odszkodowaniem sensu stricto, mającym na celu wyrównanie szkody wyrządzonej pracownikowi przez bezprawne rozwiązanie z nim

umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jest ono sui generis świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję sankcji („ustawowej kary pieniężnej”) wobec pracodawcy za bezprawne działanie, a w pewnych tylko sytuacjach de facto także funkcję odszkodowania lub zadośćuczynienia. Należy więc stwierdzić, że sprawa naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę nie została w art. 58 Kodeksie pracy ani w innych przepisach prawa pracy wyczerpująco uregulowana. W związku z tym, na podstawie art. 300 Kodeksu pracy, należy w tym zakresie stosować odpowiednio właściwe przepisy Kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 i nast. Kodeksu cywilnego lub art. 471 i nast. Kodeksu cywilnego.

2. Zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodu w odpowiedzialności deliktowej opartej na przepisie art. 415 Kodeksu cywilnego, na pracowniku ciąży obowiązek wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, a więc poza przesłanką winy, również szkody i związku przyczynowego między czynem a szkodą. Przyjmując ogólnie akceptowane pojęcie szkody jako różnicy między aktualnym stanem majątku wierzyciela a stanem hipotetycznym, który by istniał, gdyby zobowiązanie zostało prawidłowo wykonane, szkodą jest zasadniczo utrata zarobku, który pracownik uzyskałby, gdyby umowa nie została rozwiązana. Na pracowniku ciąży obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody. Brak takiej aktywności podlega uwzględnieniu w kontekście przyczynienia się pracownika do powstania szkody.

Podzielając w całej rozciągłości wskazane wyżej orzeczenie – wskazać należy, że powódka wykazała również powstanie szkody po jej stronie, która pozostaje w ewidentnym związku przyczynowym z bezprawnym zachowaniem pozwanego polegającym na wadliwym rozwiązaniu z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, w sytuacji gdy pozwany nie miał ku temu podstaw.

Sąd okręgowy przyjął zatem - nie dzieląc w całości wskazywanych przez stronę powodową jej składników (na rozprawie z dnia 9.09.2019r. ostatecznie powódka wniosła o zapłatę łącznej kwoty 199 150,32 złotych i podtrzymała wcześniej przedstawioną argumentację prawną, k. 286 i dalsze – ostateczne sprecyzowanie roszczenia), że szkodą w wypadku powódki w rozumieniu art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. jest utrata przez nią wynagrodzenia za pracę jakie by otrzymywała, gdyby pozostawała w zatrudnieniu u pozwanego w okresie od 08.03.2016r. do 07.12.2018r. w wysokości uwzględniającej podwyżki wynagrodzeń, jakie miały miejsce u pozwanego w spornym okresie (Informacja (...) w odpowiedzi na zobowiązanie sądu z pkt 9 i 10 pozwu – k. 35 akt sprawy) oraz w skład tej szkody Sąd zaliczył również odprawę emerytalną w wysokości wskazywanej przez powódkę, a wyliczonej przez nią na podstawie regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego (k. 288-296 – sposób wyliczenia szkody, Regulamin Wynagradzania obowiązujący w latach 2016-2018 oraz zarządzenie nr SE.(...).WS Burmistrza L. z dnia 10 września 2013r. w sprawie wprowadzenia regulaminu przyznawania nagrody rocznej dyrektorom instytucji kultury dla których organizatorem jest Gmina Miejska L. k. 238- 254).

Wskazać w tym miejscu należy, że pozwany w tym zakresie prezentował następujące stanowisko :

1) Powódka w ocenie pozwanego w żaden sposób nie wykazała wysokości szkody. Nie można bowiem uznać, że szkodą tą jest wysokość wynagrodzenia jakie otrzymałaby powódka, gdyby nie doszło do rozwiązania z nią stosunku pracy – dlatego, że :

a) prawo do wynagrodzenia ze stosunku pracy jest świadczeniem wzajemnym i przysługuje wyłącznie wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona,

b) nie może być określona w wysokości brutto, w skład szkody nie mogą wchodzić takie składniki jak : kwota nieopłaconego podatku dochodowego od nieotrzymanego wynagrodzenia za pracę, składki na ubezpieczenia społeczne opłacane z wynagrodzenia pracownika, składki na ubezpieczenia społeczne opłacane ze środków pracodawcy i wszelkie inne daniny publiczne płatne z wynagrodzenia brutto,

c) nie może ona (szkoda) również uwzględniać przysługujących premii, nagród i podwyżek, gdyż żadne z tych świadczeń nie ma charakteru obligatoryjnego i powódka nie musiałaby uzyskać tych świadczeń.

2) W zakresie dotyczącym związku przyczynowego pomiędzy szkodą a rozwiązaniem umowy o pracę pozwany wskazał, iż nawet gdyby przyjąć, że powódce została wyrządzona szkoda (czemu pozwany zaprzecza), to i tak żądane odszkodowanie nie pozostaje w adekwatnym związku przyczynowym ze szkodą i winą pozwanego. Umowa o pracę z powódką mogła być przecież w każdym czasie rozwiązana za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia, mimo tego, że była zawarta na czas nieokreślony, w momencie rozwiązania stosunku pracy powódka nie była osobą szczególnie chronioną przed wypowiedzeniem umowy o pracę. W grudniu 2015r. wiek emerytalny kobiet wynosił 67 lat i powódka nie znajdowała się w okresie ochronnym, o którym mowa w art. 39 k.p. Skrócenie wieku emerytalnego nastąpiło 1 stycznia 2017r. Także przepisy przejściowe regulujące wiek emerytalny kobiet nie obejmowały powódki ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę. podniósł dalej, że jak przyjął słusznie Sąd Okręgowy rozpoznając apelację powódki po raz pierwszy – zachowanie powódki uzasadniało wypowiedzenie umowy o pracę, a zatem w adekwatnym związku przyczynowym mieści się co najwyżej odszkodowanie obejmujące utracone dochody w okresie odpowiadającym okresowi wypowiedzenia umowy o pracę, co zostało już powódce uregulowane, a powódka nie poniosła szkody przekraczającej jej wysokość. Ponadto nie istnieje adekwatny związek przyczynowy pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę z powódką a ewentualną szkodą powódki, wynikającą z niezyskania przez nią pracy. Z załączonych do pozwu dokumentów nie wynika, aby powódka nie uzyskała pracy z powodu rozwiązania z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia. Powódka poszukiwała pracy u pracodawców, którzy po prostu nie potrzebowali zatrudnić głównej księgowej, czy też księgowej.

3) Pozwany ponadto wskazał na przyczynienie się powódki do powstania szkody – art. 362 k.c.

Sąd okręgowy przyjmując wskazany wyżej rozmiar szkody jaką poniosła powódka (art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) rozważył wskazane wyżej argumenty pozwanego i podzielił wskazany już wyżej wyrok Sądu Najwyższego Izby Pracy z dnia 19.09.2018r., I PK 112/17, w świetle którego przyjmując ogólnie akceptowane pojęcie szkody jako różnicy między aktualnym stanem majątku wierzyciela a stanem hipotetycznym, który by istniał, gdyby zobowiązanie zostało prawidłowo wykonane, szkodą jest zasadniczo utrata zarobku, który pracownik uzyskiwałby, gdyby umowa nie została rozwiązana, przyjął właśnie, że w jej skład wchodzi hipotetyczne wynagrodzenie brutto jakie by otrzymała powódka w okresie od 08.03.2016r. do 07.12.2018r. (tj. za okres przypadający po okresie, za który zasądzono odszkodowanie, data rozwiązania stosunku pracy, to 7.12.2015r. - do daty osiągnięcia wieku emerytalnego przez powódkę) – czyli kwota 142 315,09 złotych.

W skład tej szkody wchodzi również odprawa emerytalna w kwocie 24 604,62 złotych, co daje łącznie kwotę 166 919,71 zł., która to kwota została pomniejszona o kwotę 10 041,00 złotych wypłaconego powódce zasiłku dla bezrobotnych (166 919,71 zł. - 10 041,00 zł. = 156 878,71 złotych) - sposób wyliczenia poszczególnych kwot dokonany przez powódkę na k. 288-292, a zaakceptowany przez sąd.

W zakresie dotyczącym tego – czy przyznane przez sąd kwoty stanowiące składniki odszkodowania uzupełniającego – tj. łączne utracone wynagrodzenie za pracę oraz odprawę emerytalną zasądzić w kwotach brutto czy netto – sąd podzielił wskazany przez stronę powodową wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 6.06.2019r., III APa 11/19, w którym Sąd ten trafnie wskazał, że ustawodawca w żadnym przepisie nie przewiduje możliwości „obliczania” i w konsekwencji zasądzenia odszkodowania netto, tak jak nie przewiduje ustalenia wynagrodzenia netto w umowie o pracę. należy bowiem podkreślić, że to właśnie wynagrodzenie brutto (płaca brutto) stanowi całkowity koszt zatrudnienia pracownika po stronie pracodawcy, zaś potrącenia z tego wynagrodzenia (w szczególności podatki i składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne) są dokonywane przez pracodawcę na podstawie szczególnych przepisów prawa. Należy też zwrócić uwagę, że także i odszkodowanie, o którym mowa w art. 58 k.p. należne pracownikowi w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia podlega wypłacie w kwocie brutto.

W zakresie podnoszonego przez stronę pozwaną przyczynienia się powódki do zwiększenia szkody - należy dalej wskazać, że w wyroku Sądu Najwyższego Izby Pracy z dnia 19.09.2018r., I PK 112/17- przywoływanym już wyżej

Sąd Najwyższy podkreślił, że na pracowniku ciąży obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody, a brak takiej aktywności podlega uwzględnieniu w kontekście przyczynienia się pracownika do powstania szkody.

W ocenie sądu okręgowego powódka wykazała jednak, że przeciwdziałała powiększeniu szkody i przedstawiła na to dowody. Wskazała bowiem, że pracowała u pozwanego od 1983r., dlatego przed sądami domagała się przywrócenia do pracy. Jednakże niezależnie od tego czyniła równoległe starania podjęcia pracy, wykorzystując osobiste kontakty oraz monitorując ogłoszenia w PUP, ale nie poprzestając na tym również kontaktowała się osobiście z pracodawcami. Ofert pracy na stanowisko głównej księgowej nie było od dnia rozwiązania stosunku pracy do dnia wniesienia pozwu (pозew i jego uzasadnienie k. 3-7 akt sprawy, załączniki do pozwu : odpowiedź PUP w L. kierowana do powódki o ofertach pracy na stanowisku głównego księgowego – k. 10, Załącznik stanowiący integralną część karty rejestracyjnej bezrobotnego : k.12-18 akt sprawy). Powódka nie mogła znaleźć zatrudnienia również na stanowisku księgowej, czy pracownika biurowego.

W odpowiedzi na pismo i zobowiązanie Sądu Okręgowego w Olsztynie z dnia 10 sierpnia 2018r. o treści - do jakich pracodawców była kierowana powódka przez PUP w okresie od 7 grudnia 2015r. do daty tego pisma (10.08.2018r.) PUP wskazał, iż w tym okresie nie mógł kierować w/wym. bezrobotnej do pracy, ponieważ ustalony dla niej profil pomocy wskazywał na niski potencjał zatrudnieniowy oraz znaczne oddalenie od rynku pracy k. 113 akt sprawy, zeznania powódki przesłuchanej w charakterze strony k. 307v-308).

Sąd zatem uznał, że powódka nie przyczyniła się do zwiększenia szkody w rozumieniu art. 362 k.c.

Sąd przyjął dalej, że powódce należna jest kwota odszkodowania zasądzona wyrokiem wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 8.12.2018r.(następnego dnia po dniu 7.12.2018r.), albowiem dopiero w tej dacie (skoro to ten dzień był odnośnikiem dla powódki) pozwany mógł liczyć się z obowiązkiem wypłaty tej kwoty na rzecz powódki. W tym kontekście sąd podzielił wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 21.08.2019r., I AGa 18/19, w świetle którego (teza 2) – zgodnie art. 481 § 1 k.c., odsetki należą się za cały czas opóźnienia, poczynając od dnia wymagalności długu. Warunkiem istnienia stanu opóźnienia dłużnika w spełnieniu świadczenia pieniężnego jest to, aby dłużnik znał treść obowiązku, jaki ma spełnić (wysokość świadczenia pieniężnego) względnie czynniki, które pozwalają ustalić wysokość tego świadczenia. Roszczenie o zapłatę odszkodowania, co do zasady nie podlega odrębnym regułom w zakresie terminu spełnienia świadczenia przez dłużnika. Jeżeli zatem strona pozwana została wezwana do zapłaty poprzez doręczenie jej wezwania do próby ugodowej, a żądanie powódki naprawienia szkody było usprawiedliwione, a ustalenie jego wysokości nie nastęrczało zbytnich trudności, to oznacza, że strona pozwana dysponując stosownymi instrumentami powinna była przystąpić do oszacowania i naprawienia szkody. Wobec tego stan opóźnienia liczony jest od daty posiedzenia wywołanego wezwaniem do próby ugodowej.

W tym kontekście - pozwany co do poszczególnych składników odszkodowania, którego domagała się powódka nie mógł być wezwany do zapłaty w dniu wniesienia pozwu. Pozwany pozostawał w opóźnieniu w spełnieniu tego świadczenia dopiero w dniu 7.12.2018r., skoro do tej właśnie daty powódka domagała się wyliczenia świadczeń stanowiących składowe odszkodowania. (pkt I wyroku).

Sąd natomiast podzielił stanowisko pozwanego co do tego, że nie wszystkie „utracone” przez powódkę świadczenia w okresie od 08.03.2016r. do 07.12.2018r. winny stanowić składniki odszkodowania uzupełniającego. Jak już wyżej wskazano Sąd uznał, że odszkodowanie uzupełniające to hipotetyczne wynagrodzenie powódki jakie by otrzymała, gdyby nie została zwolniona z pracy oraz odprawa emerytalna. Poza wynagrodzeniem za pracę, które stanowi nieodłączną część realizacji umowy o pracę i w związku z tym z całą pewnością powódka by je otrzymała, gdyby pracowała również tego typu „oczywistym” świadczeniem jest odprawa emerytalna, należna pracownikowi w momencie przejścia na emeryturę. Na powszechny charakter tego świadczenia wskazują powszechnie obowiązujące przepisy (art. 92¹K.p.). Świadczenie tego typu raz w życiu należne jest każdemu pracownikowi. W sytuacji zaś, gdy pozwany był niewątpliwie ostatnim pracodawcą powódki i byłby nim również na dzień uzyskania powszechnego wieku emerytalnego przez powódkę, to nie ma racjonalnego wytłumaczenia dlaczego powódka nie miałaby uzyskać takiego świadczenia, a skoro byłoby ono jej należne od pozwanego - to według przepisów zakładowych, obowiązujących tamże,

które są korzystniejsze, niż powszechnie obowiązujące przepisy. Powódka - skoro uzyskała już prawo do emerytury i ją pobiera, nie miałaby już bowiem szansy uzyskania tego świadczenia (odprawy emerytalnej) u innego pracodawcy, bowiem nie doszłoby do ustania jej stosunku pracy „w związku z przejściem na emeryturę”, skoro już na niej jest.

Natomiast pozostałe przyszłe, hipotetyczne świadczenia, które powódka chciała również uzyskać od pozwanego i które wskazywała jako części składowe odszkodowania uzupełniającego nie znalazły akceptacji sądu, albowiem charakter tych świadczeń – jako świadczeń uznaniowych – „uruchamianych” albo zarządzeniem Burmistrza albo dyrektora pozwanego wskazywał, że nie były one tego typu świadczeniami jak wynagrodzenie, czy odprawa emerytalna. Nie miały więc tego charakteru : nagrody roczne wypłacane w kwietniu w latach 2016, 2017 i 2018 – przyznawane po zatwierdzeniu bilansu, rachunku zysków i strat przez burmistrza L. (pkt 2 Załącznika Nr 1 do pisma powódki z dnia 16.12.2019r. precyzującego roszczenie ostatecznie- k.289), nagrody z okazji Dnia (...) za lata 2016, 2017, 2018 - przyznawane przez dyrektora (...) (pkt 3 Załącznika Nr 1 - k. 290), nagroda jubileuszowa za 40 lat pracy, do której powódka nabyłaby prawo w dniu 1.08.2018r.(pkt 6 Załącznika nr 1 - k.291) - również z uwagi na charakter tego świadczenia, które nie jest świadczeniem powszechnym (w odróżnieniu od odprawy emerytalnej). Sąd nie uznał również za uzasadnione przyznanie jako składnika odszkodowania kwoty wyliczonej w pkt 5 Załącznika nr 1 - k.290) – Rozliczenie ZUS – odprowadzenie składek ZUS przez pracodawcę, skoro przyznał odszkodowanie wyliczając jego składniki w kwotach brutto.

Mając na uwadze powyższe rozważania – Sąd orzekł jak w pkt II wyroku i oddalił powództwo o odszkodowanie uzupełniające z art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. ponad kwotę zasądzoną pkt I wyroku.

W zakresie podnoszonego przez pozwanego zarzutu przedawnienia - sąd nie podzielił tego zarzutu. :

Generalnie pozwany podniósł, że :

1) powódka pierwotnie w pozwie z dnia 10.08.2017r. wniosła o zasądzenie kwoty 148 900,90 zł. wskazując jako datę wymagalności na dzień 8 marca 2016r.,

2) w związku z rozszerzeniem powództwa pozwany wskazał, że skoro powództwo obejmuje szkodę wynikłą z utraconych korzyści, datą wymagalności jest data rozwiązania stosunku pracy (czyli 7.12.2015r.) ewentualnie data wniesienia pozwu o przywrócenie do pracy (czyli 21.12.2015r.) – gdyż już wówczas powódka twierdziła, że rozwiązanie umowy nastąpiło z naruszeniem prawa. Jednakże nawet przy przyjęciu daty rozwiązania stosunku pracy rozszerzenie powództwa nastąpiło po upływie trzyletniego okresu przedawnienia, co oznacza, że roszczenia ponad te, które zostały zgłoszone pozwem są nie tylko niezasadne, ale przedawnione.

Z ostrożności procesowej pozwany wskazał, że datą graniczną żądań powódki winna być data wydania świadectwa pracy powódce wskutek zakończenia procesu o przywrócenie do pracy (31.08.2017r.), a nie osiągnięcie wieku emerytalnego. Już bowiem z tego świadectwa pracy wydanego 31.08.2017r. wynika, że umowa o pracę z powódką została rozwiązana za wypowiedzeniem umowy o pracę. Z takim świadectwem pracy powódka mogła zaś skutecznie poszukiwać pracy (pismo pozwanego k. 206-208).

Powódka w ustosunkowaniu się (załącznik do protokołu rozprawy) wskazała, że zasadniczy zarzut dotyczący przedawnienia nie jest zasadny, albowiem roszczenia te zostały zgłoszone pismem z dnia 25.07.2019r. i obejmowały odszkodowanie za okres od wniesienia pozwu do dnia osiągnięcia wieku emerytalnego tj. od dnia 11.07.2018r. do dnia 7.12.2018r. Bieg terminu przedawnienia rozpoczął zatem swój bieg (co do tego okresu) od dnia 11.07.2018r. Nawet zresztą jeżeli przyjąć – jak niesłusznie wskazał pozwany w ocenie powódki – że bieg ten rozpoczął się z dniem rozwiązania stosunku pracy, to i tak nie upłynął termin przedawnienia.

Sąd okręgowy w tym zakresie podzielił stanowisko prezentowane przez stronę powodową, albowiem nie doszło do przedawnienia roszczenia ani z art. 117 i 118 k.c. w zw. z art. 300 k.p., ani z art. 291 k.p., skoro powództwo zostało rozszerzone pismem z dnia 25.07.2019r. i dotyczyło okresu po dacie wniesienia pozwu (obejmowało dalszy okres od

11.07.2018r.) do dnia 7.12.2018r. włącznie. Nie ulega również wątpliwości, że w dacie wniesienia pozwu powództwo nie było przedawnione.

W świetle art. 118 k.c., który został zmieniony przez art. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13.04.2018r, który obowiązuje od 9.07.2018r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 1104) - jeżeli przepis szczególny nie stanowi inaczej, termin przedawnienia wynosi sześć lat, a dla roszczeń o świadczenia okresowe oraz roszczeń związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej - trzy lata. Jednakże koniec terminu przedawnienia przypada na ostatni dzień roku kalendarzowego, chyba że termin przedawnienia jest krótszy niż dwa lata.

Jeżeli zatem uznać, że skoro w skład odszkodowania uzupełniającego wchodzi poszczególne świadczenia okresowe (hipotetyczne wynagrodzenie za pracę powódki i inne świadczenia) i przedawnieniu ulegają roszczenia o poszczególne świadczenia okresowe objęte tym odszkodowaniem, to również do przedawnienia nie doszło, jeżeli chodzi o składniki odszkodowania w postaci wynagrodzeń przysługujących powódki, tym bardziej nie doszło do przedawnienia roszczenia powódki o przyszłą odprawę emerytalną, skoro jej wymagalność została ustalona na dzień 7.12.2018r.

Ponadto chociażby w świetle wyroku Sądu Najwyższego Izby Pracy z dnia 14.04.2016r., III PK 96/15 (wydanego w oparciu o art. 291 k.p. w zakresie dotyczącym wprowadzenia roszczenia o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i ekwiwalent za urlop jednakże adekwatnego dla stanu faktycznego sprawy) - wniesienie pozwu o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, w którym powód jednoznacznie wyraża wolę uzyskania należności przysługujących mu z tych tytułów w pełnej wysokości, przerwywa bieg terminu przedawnienia roszczenia także co do kwoty, o jaką powód rozszerzył powództwo, gdy określenie pełnej wysokości roszczeń nie było możliwe w chwili jego wniesienia (art. 295 § 1 w związku z art. 291 § 1 KP oraz art. 321 KPC) - opubl. OSNAPiUS 2017/11/145.

Tym bardziej zatem w sprawie niniejszej nie doszło do przedawnienia roszczenia, w sytuacji, gdy powódka dochodzi odszkodowania uzupełniającego i w pozwie określiła swoje roszczenie na datę jego wniesienia, ale jasnym było i jest, że chodziło jej o wynagrodzenie przysługujące i inne utracone świadczenia (utracone korzyści) w związku z bezprawnym rozwiązaniem z nią stosunku pracy - trudne do oszacowania w momencie wniesienia pozwu, a zatem rozszerzenie powództwa o dalsze składniki tego odszkodowania uzupełniającego, składającego się z poszczególnych świadczeń nie mogło prowadzić do przedawnienia roszczenia. Sam charakter odszkodowania uzupełniającego, które wynika i jest przyznawane na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, w sytuacji gdy przepisy prawa pracy nie rekompensują w całości szkody poniesionej przez pracownika, które z reguły dotyczą utraconych korzyści i „uzupełnia” należne pracownikowi świadczenia ponad te, które zostały mu już przyznane na podstawie kodeksu pracy wyklucza taki sposób rozumowania w zakresie początku biegu przedawnienia jakie prezentuje pozwany.

W pkt III wyroku Sąd rozstrzygnął o kosztach procesu z mocy art. 98 k.p.c. i art. 100 k.p.c na podstawie zasady odpowiedzialności za wynik procesu, rozdzielając je stosunkowo.

Powódka przy ostatecznie sprecyzowanym roszczeniu w kwocie 210 151,72 złotych i przy zasądzeniu na jej rzecz kwoty 156 878,71 zł. wygrała sprawę w 74%. Należne koszty zastępstwa procesowego przy wskazanej wyżej wartości przedmiotu sporu to kwota 10 800 zł. (& 2 pkt 7 rozporządzenia MS z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych). Zatem powódce należy zwrot kosztów zastępstwa procesowego od pozwanego w wysokości 74% z kwoty 10 800 zł. = 7 992 zł. Natomiast pozwanemu od powódki z tytułu wygrania sprawy w 26% należy kwota tych kosztów w wysokości 26% z 10 800=2 808 złotych. Generalnie powódce należy zatem od pozwanego 7 992-2 808=5 184 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Dalej powódka poniosła łącznie koszty w postaci opłaty w łącznej kwocie 7 766 zł. (7 446,00 zł.+320,00 zł.). Z tego 74 % w jakiej powódka wygrała sprawę stanowi kwotę 5 746,84 zł. Razem należy od pozwanego powódce zwrot

kosztów procesu (koszty zastępstwa procesowego w części + zwrot opłaty w części) to kwota 10 930,84 złotych (5 184,00 zł.+5 746,84 zł.) – o czym orzeczono w pkt III wyroku.

SSO Dorota Radaszkiewicz