

Sygn. akt V Pa 59/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lipca 2013 r.

Sąd Okręgowy w Białymstoku

V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA w SO Stanisław Stankiewicz (spr.)

Sędziowie: SSO Elżbieta Krupińska

SSO Urszula Płęcha

Protokolant: sędziny Anna Matwiejuk

po rozpoznaniu w dniu 16 lipca 2013 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa D. Ł.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w P.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego (...) S.A. z siedzibą w P.

od wyroku Sądu Rejonowego w Białymstoku

z dnia 16 kwietnia 2013 roku sygn. akt VI P 602/12

I. Zmienia zaskarżony wyrok i oddala powództwo.

II. Zasądza od powódki D. Ł. na rzecz pozwanego (...) S.A. z siedzibą w P. kwotę 3.278 zł (trzy tysiące dwieście siedemdziesiąt osiem złotych) tytułem zwrotu części kosztów procesu, odstępuje od obciążania powódki pozostałą częścią.

Sygn. akt V Pa 59/13

UZASADNIENIE

Powódka D. Ł. wniosła o zasądzenie od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w P. kwoty 65.552 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Wyjaśniła, że dochodzone przez nią odszkodowanie składa się z kwoty 6.736,00 zł, stanowiąca pozostałą część odszkodowania dochodzonego wcześniej w sprawie VI P 499/10 oraz kwoty 58.816,00 zł stanowiącej utracone zarobki w okresie od maja 2011 r. do dnia wniesienia pozwu. W latach 1974- 2004 była zatrudniona w (...) S.A. w pełnym wymiarze czasu pracy. W 2004 roku pracodawca zaproponował jej skorzystanie z „programu dobrowolnych odejść”, zapewniając jednocześnie, iż po ukończeniu 55 lat spełni warunki do emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach określone w ustawie z 17.12.1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz w rozporządzeniu Rady Ministrów z 7.02.1983r. w

sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Do ukończenia 55 lat powódka miała korzystać z zasiłku przedemerytalnego. Praca w warunkach szczególnych została potwierdzona przez pracodawcę w świadectwie pracy wystawionym 29 lipca 2004r. W 2009r. wystąpiła do organu rentowego z wnioskiem o przyznanie prawa do emerytury ale odmówiono przyznania jej tego prawa z powodu zbyt krótkiego zatrudnienia w takich warunkach.

W trakcie postępowania przed organem rentowym pracodawca podał, że nie pracowała w szczególnych warunkach co najmniej 15 lat. Powódka twierdziła, iż w 2004r. została wprowadzona w błąd poprzez otrzymanie zapewnienia, iż spełnia warunki konieczne do uzyskania wcześniejszej emerytury pomostowej. Wydanie jej wadliwego świadectwa pracy sprawiło, że pozostała bez emerytury, a przez okres ostatnich pięciu lat utrzymywała się z zasiłku przedemerytalnego w wysokości 1087 zł miesięcznie. Zawinione działanie pracodawcy doprowadziło do drastycznego pogorszenia jej sytuacji materialnej. Dochodzone pozwem odszkodowanie jest różnicą między średnim miesięcznym wynagrodzeniem na stanowisku tożsamym z tym, na którym pracowała w 2004r. a wysokością zasiłku przedemerytalnego.

Pozwany (...) S.A. wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu podał, iż z uwagi na powagę rzeczy osądzonej żądanie powódki nie powinno zostać uwzględnione, gdyż sprawa o to samo roszczenie między tymi samymi stronami była już rozpoznawana przez Sąd Rejonowy w Białymstoku- sygn. akt: VI P 499/10 i została zakończona prawomocnym wyrokiem. Skutki błędu w postaci niewłaściwego wystawienia świadectwa pracy, a w konsekwencji nieotrzymania przez powódkę wcześniejszej emerytury (...) S.A. poniósł już w 2011r. wypłacając powódce zasądzone wyrokiem z dnia 24 maja 2011r. odszkodowanie w kwocie 60 000 zł. To od woli pracownika zależało, czy w 2004r. skorzysta z przedstawionej mu propozycji rozwiązania stosunku pracy. W ocenie pozwanego to przez niekompetencję pracowników ZUS i błędnie przekazane pozwanemu informacje powódka nie uzyskała emerytury pomostowej. Zdaniem pozwanego wysokość uzyskiwanych przez powódkę w spornym okresie dochodów zależała tylko od niej samej. Niskie dochody z tytułu zasiłku przedemerytalnego nie pozbawiały powódki możliwości podjęcia pracy. Podniósł przy tym, że wyliczenia wynagrodzenia składane przez powódkę należy uznać za abstrakcyjne, gdyż jednostka organizacyjna, w której pracowała została dawno zlikwidowana i nie zatrudnia pracowników.

Sąd Rejonowy na podstawie zebranych w sprawie dowodów ustalił, że D. Ł.w okresie od 13.02.1974r. do 29.07.2004r. była zatrudniona w pozwanej spółce. W dniu 07.07.2004r. - w związku z realizowanym przez pracodawcę „programem dobrowolnych odejść” - wystąpiła z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy. Dostała zapewnienia, że będzie miała prawo do emerytury pomostowej po osiągnięciu wieku 55 lat z uwagi na pracę w warunkach szczególnych. Powódka wystąpiła o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 29.07.2004r. w trybie porozumienia stron - zgodnie z art. 10 ustawy z dnia 13.03.2004r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Dnia 29.07.2004r. wydano jej świadectwo wykonywania prac w szczególnych warunkach w okresie od 13.02.1974r. do 29.07.2004r. W 2009r. wystąpiła do ZUS z wnioskiem o przyznanie prawa do emerytury. W trakcie postępowania przed organem rentowym pracodawca dokonał korekty okresów pracy w warunkach szczególnych. Potwierdził pracę w nich od 01.02.1995r. do 06.07.1998r. oraz od 07.07.1998r. do 31.08.2002r. Z uwagi na brak 15 lat pracy w takich warunkach organ rentowy odmówił powódce prawa do emerytury. Następnie Sąd Okręgowy w Białymstoku oddalił jej odwołanie od negatywnej decyzji.

Bezsporne w sprawie było, że 06.12.2010r. powódka wystąpiła z pozwem o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego (...) S.A. odszkodowania w wysokości 60 000 zł tytułem odszkodowania. Jako podstawę odpowiedzialności pozwanego wskazała art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. wywodząc, iż dochodzi roszczeń odszkodowawczych z tytułu nienależytego wykonania przez pracodawcę warunków umowy o pracę poprzez wskazanie, że pracodawca wprowadził ją w błąd przekonując, że spełnia warunki do otrzymania emerytury pomostowej, co spowodowało skutek w postaci rozwiązania przez powódkę stosunku pracy. Sąd Rejonowy w Białymstoku wyrokiem z dnia 24 maja 2011r. sygn. akt VI P 499/10 zasądził od pozwanego na jej rzecz odszkodowanie w wysokości 60 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami. W uzasadnieniu wyroku Sąd wyjaśnił, iż utracone przez powódkę wynagrodzenie, liczone od chwili pozbawienia jej

prawa do emerytury, tj. od 19.06.2009r. do dnia wyrokowania, tj. 24 maja 2011r. daje kwotę 66.736,78 zł. ale z uwagi na ograniczenie roszczenia do kwoty 60.000 zł zasądził na jej rzecz tylko taką kwotę.

Dochodzona w niniejszej sprawie kwota 6.736 zł stanowi odszkodowanie uzupełniające ponad zasądzoną w w/w wyroku kwotę tytułem utraconych zarobków w okresie od 19.06.2009r. do dnia wyrokowania w sprawie VI P 499/10.

Pozostałą kwotę stanowi odszkodowanie z tytułu utraconych zarobków za okres od dnia wyrokowania w sprawie VI P 499/10 do dnia wniesienia pozwu.

Okolicznością sporną było, czy pozwany rozwiązując z powódką w 2004r. stosunek pracy wprowadził ją w błąd dając zapewnienia co do przysługujących jej uprawnień do wcześniejszej emerytury z tytułu pracy w warunkach szczególnych.

W dniu 07.07.2004r. powódka w związku z realizowanym u pozwanego programem dobrowolnych odejść wystąpiła z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy i przyznanie świadczenia w ramach Programu Dobrowolnych Odejść Emerytalnych z dniem 29.07.2004r. Oświadczyła wówczas, iż z dniem 30.07.2004r. nabywa uprawnienia do świadczenia przedemerytalnego. Powódka wystąpiła o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z dniem 29.07.2004r. w trybie porozumienia stron zgodnie z art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W piśmie z dnia 21.07.2004r. pozwany potwierdził, iż powódka będzie uprawniona do świadczenia przedemerytalnego z dniem 30.07.2004r. oraz w ramach programu odejść zgodnie z Zarządzeniem nr (...) z dnia 23.06.2004r. przysługuje jej odprawa kompensacyjna w wysokości 69.000 zł, w którą wliczona została odprawa z art. 8 wymienionej ustawy. Pod wskazanym pismem podpisała się H. Ż. oraz dyrektor K. M. (dowód: akta osobowe powódki). W dniu 29.07.2004r. wystawiono powódce świadectwo wykonywania prac w szczególnych warunkach, w którym stwierdzono, iż w okresie od 13.02.1974r. do 29.07.2004r. z wyłączeniem urlopu bezpłatnego tj. od 23.05. do 31.12.1978r. stale i w pełnym wymiarze czasu pracy wykonywała prace magazynowe przy produktach toksycznych, żrących i wybuchowych oraz nadzór i kontrolę jakości produkcji i usług w magazynie paliw.

W dniu 20.05.2009r. powódka wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. z wnioskiem o przyznanie emerytury, ale otrzymała odmowę.

Powódka w niniejszym, jak i wcześniejszym postępowaniu (VI P 499/10) konsekwentnie podnosiła, iż nie zdecydowałaby się na odejście z pracy, gdyby wiedziała, że nie otrzyma emerytury w związku z pracą w szczególnych warunkach. Dodała, iż pracownica działu kadr H. Ż. i dyrektor K. M. potwierdzili, iż będzie uprawniona do emerytury i to miało największy wpływ na jej decyzję. Przed rozwiązaniem stosunku pracy nie sprawdzała przepisów prawa dotyczących okresu pracy w szczególnych warunkach, ponieważ ufała dyrektorowi i konsultowała decyzję z inspektorem pracy. Stwierdziła, iż pracodawca wprowadził ją w błąd przekonując, że spełnia warunki do uzyskania emerytury. (k 124, 71 – 73 akt sprawy VI P 499/10)

Świadek H. Ż., składając zeznania w sprawie VI P 499/10 podała, iż na podstawie akt osobowych powódki wystawiła jej świadectwo pracy w warunkach szczególnych w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. Dodała, iż D. Ł. przed wyrażeniem zgody na rozwiązanie umowy o pracę rozmawiała z nią, czy ma wystarczającą ilość pracy w warunkach szczególnych, aby uzyskać prawo do wcześniejszej emerytury. Świadek potwierdziła, iż powódka będzie uprawniona do wcześniejszej emerytury, a jej odpowiedź została potwierdzona przez ZUS. Zaznaczyła, iż gdyby powódka wiedziała, że nie spełnia warunków do otrzymania tej emerytury, to nie rozwiązałaby umowy o pracę (k. 100 – 102 akt sprawy VI P 499/10). Również świadek K. M. (k. 122 – 124 akt sprawy VI P 499/10) zeznał, iż powódka uzależniła rozwiązanie umowy o pracę od możliwości uzyskania prawa do wcześniejszej emerytury. Potwierdził, że powódka rozmawiała o tym z nim oraz H. Ż.. Stwierdził, iż sam zażądał od działu kadr przed podjęciem przez powódkę decyzji w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy, aby przedstawiono powódce ile lat przepracowała w warunkach szczególnych i potwierdzono wówczas, iż było to ponad 15 lat. Wskazał, iż powódka była osobą dyspozycyjną, a jej stanowisko pracy nadal istnieje, więc mogłaby kontynuować zatrudnienie.

Sąd dał wiarę wyjaśnieniom powódki oraz zeznaniom wymienionych powyżej świadków złożonym w sprawie VI P 499/10.

Nie przyjął – tak jak utrzymywał były pracodawca, iż D. Ł. świadomie i dobrowolnie zdecydowała się na rozwiązanie umowy o pracę. Była świadoma, iż rozwiązuje umowę o pracę w trybie ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ale na skutek błędnej informacji pracodawcy sądziła, iż uzyska prawo do wcześniejszej emerytury i to właśnie był jedyny powód rozwiązania stosunku pracy pomiędzy stronami w 2004r. Gdyby nie przekonanie o otrzymaniu przez powódkę wcześniejszej emerytury w 2009r. nie zdecydowałyby się na rozwiązanie stosunku pracy w 2004r. i stosunek pracy trwałby nadal wraz z otrzymywaniem przez powódkę wynagrodzenia za pracę.

Zgodnie z art. 471 k.c., dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13.10.2004r. (II PK 36/04, OSNP 2005/8/106) stwierdził, że pracownik może na podstawie art. 471 kc w związku z art. 300 kp dochodzić od pracodawcy naprawienia szkody wyrządzonej niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 § 1 i 2 kp) innej niż utrata zarobków w związku z pozostawaniem bez pracy. Świadectwo jest niewłaściwe wtedy, gdy zawiera informacje sprzeczne ze stanem rzeczywistym w dniu jego wydania (K. Jaśkowski, E. Maniewska: Komentarz do art. 99 kp, LEX).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Rejonowy uznał, iż pozwany jako pracodawca w związku z ustaniem zatrudnienia powódki był zobowiązany do wystawienia świadectwa pracy z określeniem okresu pracy w warunkach szczególnych. Wystawione powódce w dniu 29.07.2004r. świadectwo wykonywania pracy w szczególnych warunkach od początku było niewłaściwe i zawierało informacje sprzeczne ze stanem rzeczywistym, tj. w sposób niewłaściwy, niezgodnie z obowiązującymi przepisami prawa wskazano w nim okresy pracy powódki w szczególnych warunkach. Pracodawca zapewniając powódkę, iż spełni warunki do uzyskania prawa do emerytury po ukończeniu 55 lat wywołał u niej błędne przekonanie i zdeterminował jej decyzję o zakończeniu stosunku pracy. Sąd nie przychylił się do stanowiska pozwanego, który podniósł, iż nie ponosi odpowiedzialności za wydanie błędnego świadectwa pracy, gdyż został wprowadzony w błąd przez organy rentowe ZUS, które udzieliły mu niewłaściwych informacji co do spełnienia przez powódkę przesłanek warunkujących uzyskanie prawa do wcześniejszej emerytury. W ocenie Sądu pozwany, jako pracodawca miał możliwość, przy dołożeniu należytej staranności, ustalić prawidłowy okres pracy w warunkach szczególnych powódki, a tym samym w sposób prawidłowy określić, czy przysługują jej uprawnienia do wcześniejszej emerytury czy też nie.

W ocenie Sądu rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę w takich okolicznościach spowodowało po jej stronie szkodę w postaci utraty wynagrodzenia za pracę, które uzyskałaby gdyby kontynuowała zatrudnienie. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1999r. I PKN 578/98 pracownik może – poza przypadkami określonymi w przepisach szczególnych – dochodzić w pełnej wysokości odszkodowania z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracodawcę obowiązków z umowy o pracę, gdyż nie ma zasady prawa pracy ograniczającej wysokość tego odszkodowania (art. 471 kc w związku z art. 300 kp). Ograniczenie zakresu odszkodowania może odnosić się tylko do roszczeń wynikających z bezprawnego rozwiązania umowy o pracę, co jest skutkiem zamkniętego katalogu roszczeń z tym związanych. Zasady takiej nie można przyjąć co do innych roszczeń wynikających ze stosunku pracy. Ich katalog nie jest zamknięty i dlatego poszczególne przykłady limitowania zakresu odszkodowania mają charakter wyjątków od zasady pełnego odszkodowania i nie tworząc zamkniętej całości nie mogą prowadzić do przyjęcia ogólnej zasady prawa pracy o ograniczeniu zakresu obowiązku odszkodowawczego. Zakres odszkodowania z tytułu utraconych zarobków nie jest ograniczony przepisami prawa.

Wysokość odszkodowania za utracone zarobki stanowi kwota, którą oblicza się porównując średnie zarobki pracowników o zbliżonym stażu pracy i kwalifikacjach, zatrudnionych na stanowisku, na którym zatrudniony był pracownik przed rozwiązaniem stosunku pracy (porównaj: orzeczenie Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 23.10.2012r. III APa 27/12). W przypadku powódki wysokość odszkodowania ustalona została w oparciu o aktualne

wynagrodzenie, jakie otrzymuje inny pracownik pozwanej Spółki - Pan M. P.. Pracownik ten w 2004r. pracował na stanowisku pracy tożsamym ze stanowiskiem powódki. Z przedstawionej przez pozwanego dokumentacji kadrowej wynika, że M. P. otrzymuje miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 6.180 zł (k. 103). Zakres obowiązków powódki (specjalista ds. handlu i marketingu) pokrywał się z zakresem obowiązków M. P. (przedstawiciel handlowy) (k. 93-95/B akt osobowych powódki). Kwota odszkodowania została wyliczona poprzez pomnożenie wynagrodzenia w wysokości 6.000 zł przez okres 12 miesięcy (okres objęty spotem, tj. od maja 2011r. do maja 2012r.) i pomniejszenie uzyskanej sumy przez kwotę otrzymanego w w/w okresie zasiłku przedemerytalnego (szczegółowe wyliczenia k. 6). Suma ta została powiększona o pozostałą kwotę odszkodowania za utracone wynagrodzenia za okres od 19.06.2009r. do dnia wyrokowania w sprawie VI P 499/10, tj. do maja 2011r.

Sąd nie przychylił się również do stanowiska strony pozwanej, która twierdziła, że ewentualne odszkodowanie powinno stanowić różnicę pomiędzy emeryturą wcześniejszą, którą powódka otrzymałaby w 2009r. a faktycznym świadczeniem emerytalnym, które otrzymała (k. 136). Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym przede wszystkim akt osobowych powódki, jak również akt ubezpieczeniowych wynika, że powódka z uwagi na niespełnienie warunków przewidzianych przepisami prawa (brak wymaganego okresu pracy w warunkach szczególnych j/w) nie miała prawa do wcześniejszej emerytury w 2009r. Wobec powyższego błędne jest odniesienie strony pozwanej, przy wyliczaniu wysokości odszkodowania do „wcześniejszej emerytury, którą powódka otrzymywałaby w 2009r. (k. 136)”. Takie odniesienie jest niedopuszczalne w sytuacji, gdy powódka w okolicznościach niniejszej sprawy uprawnień do wcześniejszej emerytury nigdy by nie uzyskała. W ocenie Sądu D. Ł., gdyby nie została wprowadzona przez pracodawcę w błąd co do okresów pracy uprawniających do wcześniejszej emerytury, nie zdecydowałaby się na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron i w spornym okresie otrzymywałaby wynagrodzenie za pracę, znacznie przewyższające uzyskiwany w tym czasie zasiłek przedemerytalny - i to jest ta szkoda, którą poniosła powódka (nie zaś wysokość emerytury, która – jak wynika z prawomocnej decyzji ZUS - powódce się nie należała).

Pozwany nie kwestionował pod względem matematycznym wyliczeń strony powodowej (k. 136).

Z podanych wyżej względów Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 16.04.2013r. zasądził od (...) S.A. na rzecz B.D. Ł. kwotę 65.552 zł z ustawowymi odsetkami w wysokości 13% od dnia 24.08.2012r. do dnia zapłaty, 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa 3278 zł opłaty od pozwu.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany pracodawca, który zaskarżył wyrok w całości. Zarzucił mu naruszenie art. 379 pkt 3 kpc polegające na uznaniu braku powagi rzeczy osądzonej co do kwoty 6736 zł, naruszenie wewnętrznych aktów pozwanego /Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i Regulaminu Wynagradzania/, przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów, sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającą na uznaniu, że powódka poniosła szkodę w wysokości różnicy pomiędzy hipotetycznym wynagrodzeniem, a zasiłkiem przedemerytalnym, a nie wysokością hipotetycznej emerytury i zasiłku.

W pozwie z dnia 31.05.2012r. powódka zażądała zasądzenia kwoty 6736 zł. Była ona przedmiotem postępowania w sprawie VI P 449/10 i dlatego Sąd orzekając o niej w niniejszej sprawie naruszył zasadę powagi rzeczy osądzonej.

Powódka podając sposób ustalenia wysokości odszkodowania wskazała na wynagrodzenie M. P.. Pozwany przedstawił wysokość hipotetycznego wynagrodzenia jakie pobierałaby, gdyby nadal pracowała. Byłoby ono o 1060 zł niższe od przyjętego przez Sąd.

Powódka konsekwentnie twierdziła, że jej szkoda polega na utracie prawa do emerytury. Sąd całkowicie pominął fakt wystąpienia przez nią z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy, a później o przyznanie zasiłku przedemerytalnego. Nie ulega wątpliwości, że składając swoje oświadczenie godziła się na pobieranie niskiego w stosunku do wynagrodzenia zasiłku. Nie zrobiła nic, aby poprawić swoją sytuację. Znalazła przy pomocy Sądu źródło utrzymania, do którego nie ma prawa.

Na podstawie takich zarzutów pozwany zażądał zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa ewentualnie jego uchylenia i przekazania sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja (...) S.A. jako zasadna podlegała uwzględnieniu.

Sąd Rejonowy w sposób kategoryczny stwierdził, że gdyby powódka nie była przekonana o możliwości otrzymania w 2009 r. emerytury, to nie zdecydowałaby się na rozwiązanie stosunku pracy w 2004 r. i pracowałaby nadal, a jej wynagrodzenie rosłoby. Taka hipoteza jest całkowicie dowolna i sprzeczna z doświadczeniem życiowym.

Prawo do świadczenia z ubezpieczenia społecznego może mieć charakter abstrakcyjny lub konkretny. Nabycie prawa w pierwszej postaci ma miejsce po spełnieniu ustawowych warunków, a w drugiej po zgłoszeniu wniosku i otrzymaniu decyzji o jego przyznaniu. Powódka urodziła się 19.06.1954 r. Według świadectwa pracy z 29.07.2004 r. w pozwanej spółce była zatrudniona od 13.02.1974 r. do 29.07.2004 r. Stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron. W aktach osobowych powódki znajduje się zestawienie obejmujące okresy niezdolności do pracy, za które otrzymała wynagrodzenie i zasiłek chorobowy. W latach 2002 – 2004 była niezdolna do pracy w następujących okresach: 21.03.-1.07.2002 r., 1.10.2002 r. – 14.03.2003 r., 24.05.2004 r. – 28.07.2004 r. Wniosek o rozwiązanie stosunku pracy i przyznanie świadczenia w ramach Programu Dobrowolnych Odejść Emerytalnych złożyła 7 lipca 2004 r., czyli w dniu, w którym nie pracowała. Następnego dnia po rozwiązaniu zarejestrowała się w Powiatowym Urzędzie Pracy w S. jako bezrobotna (dowód – zaświadczenie z 15.05.2009 r.) a 31 lipca 2004 r. nabyła prawo do świadczenia przedemerytalnego. Sąd Rejonowy całkowicie pominął chorobę powódki jako potencjalny czynnik mający wpływ na rozwiązanie przez nią umowy o pracę. Dowolnie przypisał perspektywie otrzymania w 2009 r. emerytury decydujące znaczenie przy podejmowaniu tej decyzji. W 2004 r. nabycie emerytury było zdarzeniem przyszłym i niepewnym. W przypadku takiego świadczenia jednym z ryzyk ubezpieczeniowych jest dożycie wieku emerytalnego. Emerytura w wieku 55 lat jest przywilejem. Korzystają z niego ubezpieczeni, którzy nie chcą już pracować, chcą pracować i pobierać świadczenie, przewidując, że mogą stracić pracę w związku z utratą ochrony na podstawie art.39 Kodeksu pracy lub nie mogą pracować ze względów zdrowotnych. Dobrowolne godzenie się na pobieranie przez 5 lat niskiego świadczenia przedemerytalnego zamiast wysokiego wynagrodzenia jest działaniem irracjonalnym. Z tego powodu danie przez Sąd Rejonowy wiary twierdzeniom powódki było bezpodstawne. Otrzymana przez nią odprawa łącznie ze świadczeniem przedemerytalnym w skali miesiąca stanowiła tylko połowę wynagrodzenia jakie mogła otrzymać w latach 2004 - 2009. W aktach sprawy VI P 499/10 znajduje się regulamin Programu Dobrowolnych Odejść Emerytalnych (k.45-53). Treść § 1 wskazuje na skierowanie tej oferty do pracowników spełniających warunki do nabycia świadczenia przedemerytalnego lub wcześniejszej emerytury. Gdyby powódka chciała pracować do 2009 r. nie nabyłaby odprawy, gdyż nie nabyłaby prawa do wcześniejszej emerytury do dnia 31.12.2005 r. (§ 3 pkt 2). Chcąc skorzystać z Programu musiała rozwiązać stosunek pracy w okresie obowiązywania dotychczasowych przepisów ustawowych w zakresie świadczeń przedemerytalnych (§ 4 pkt 2) tj. ustawy z dnia 14.12.1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz. U. 2001.656). Możliwe, że pozwana spółka pomyliła się uchylając w całości swoje zarządzenie z dnia 3.12.2003 r. gdyż przepisy ustawy z dnia 30.04.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych zaczęły obowiązywać od 1.08.2004 r. a ustawy z 14.12.1994 r. obowiązywały do 31.05.2004 r.

Zdaniem Sądu, data wejścia w życie ustawy o świadczeniach przedemerytalnych na pewno miała związek z pośpiechem z jakim działała powódka. Według niej, gdyby nie otrzymała zapewnienia o możliwości nabycia emerytury w 2009 r. nie rozwiązałaby umowy o pracę. Już choćby z tego twierdzenia wynika, że nie zależało jej na pracy lub liczyła się z możliwością jej utraty. W uzasadnieniu pozwu w sprawie VI P 499/10 oświadczyła, że pracodawca przy pomocy Programu chciał zmniejszyć stan zatrudnienia. Zarzut ten powtórzyła w pozwie w niniejszej sprawie. Na rozprawie w dniu 21.02.2011r. (k.73 – VI P 499/10) D. Ł. oświadczyła, że sama zdecydowała się odejść z pracy. W wieku 55 lat chciała otrzymać emeryturę oraz „podreperować swoje zdrowie”.

Zgodnie z treścią art.361 § 1 k.c. zobowiązany do odszkodowania ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego szkoda wynikła. Naprawienie szkody, w braku odmiennego przepisu

ustawy lub postanowienia umowy obejmuje straty, które poszkodowany poniósł oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono.

Ustawodawca przyznał pracownikowi roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Odszkodowanie z tego tytułu przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 13.10.2004 r. (II PK 36/04 – OSNP 2005/8/106) wyjaśnił, że art.99 k.p. nie wyczerpuje odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za szkodę spowodowaną wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy. Przepis ten dotyczy tylko jednej sytuacji – gdy szkoda wynika z niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązku wydania świadectwa pracy polega na utracie zarobków. Warunkiem skutecznego dochodzenia odszkodowania jest wykazanie związku między pozostawaniem bez pracy i wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy. W niniejszej sprawie taki związek nie istnieje, gdyż powódka po rozwiązaniu umowy o pracę z PKN (...) nie poszukiwała nowej pracy tylko niezwłocznie wystąpiła o przyznanie jej świadczenia przedemerytalnego.

Sąd Najwyższy uznał, że szkoda spowodowana wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy może polegać także np. na odmowie przyznania pracownikowi świadczenia z zabezpieczenia społecznego. Za taką szkodę pracodawca ponosi odpowiedzialność na zasadach ogólnych. Świadectwo pracy jakie powódka otrzymała w 2004 r. potwierdzało pracę w szczególnych warunkach w wymiarze ponad 15 lat. Gdyby w 2004 r. otrzymała prawidłowe świadectwo pracy, to na pewno przy jego pomocy nie nabyłaby wcześniejszej emerytury. Tylko dzięki zakwestionowanemu przez O/ZUS świadectwu mogła uzyskać emeryturę. Przy pomocy zgodnego z prawdą okazało się to już niemożliwe.

Zdaniem Sądu Okręgowego, łączenie rzekomej szkody D. Ł. z jakimkolwiek świadectwem jest niedopuszczalne. Ostatecznie sam Sąd Rejonowy tak uznał pisząc, że gdyby D. Ł. nie została wprowadzona przez pracodawcę w błąd nie zdecydowałaby się na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. Błąd jest wadą oświadczenia woli. Art.84 § 1 k.c. stanowi, że w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i ocenił sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści. Uprawnienie do uchylania się od błędu wygasa z upływem roku od jego wykrycia.

Powódka nie złożyła pozwanej spółce oświadczenia o uchyleniu się od swego błędu. Teoretycznie następstwem złożenia takiego oświadczenia byłoby powstanie po jej stronie roszczenia o dopuszczenie do pracy. W 2004 r. miała 55 lat i mogłaby jeszcze pracować co najmniej do 60 lat. Niestety, musiałyby wówczas zwrócić odprawę.

Odpis decyzji O/ZUS z dnia 22.07.2009 r. o odmowie przyznania emerytury otrzymała 30 lipca 2009 r. (przyznanie w odwołaniu z 20.08.2009 r.) Pozew w sprawie VI P 499/10 wniosła 6.12.2010 r. a w niniejszej 5.06.2012 r.

Nie ulega wątpliwości, że bezpowrotnie utraciła prawo do uchylenia się od swego błędu z lipca 2004 r. Porozumienie rozwiązujące jest więc ważne i nie może być kwestionowane. Zastosowanie w sprawie art.471 k.c. nastąpiło – według Sądu Okręgowego – z jawnym naruszeniem tego przepisu. Sąd Rejonowy nie wskazał jakie zobowiązanie zostało przez pozwaną spółkę niewykonane lub nienależycie wykonane.

Sancją wadliwej czynności prawnej z zakresu prawa jest jej wzruszalność. Instytucja odszkodowania za skutki doprowadzenia do złożenia oświadczenia woli pod wpływem rzekomego błędu jest nieznaną polskiemu prawu cywilnemu – jeśli nie liczyć art.410 § 2 k.c.

Z podanych wyżej względów Sąd Okręgowy uznał wyrok sądu I instancji za błędny i dlatego – na mocy art.386 § 1 kpc – zmienił go i oddalił powództwo w całości.

O kosztach procesu orzekł na mocy art.102 kpc.