



Sygn. akt II PK 228/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

Protokolant Anna Matura

w sprawie z wniosku E. Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. (poprzednio I. Spółka Akcyjna z siedzibą w K.)

przeciwko M. K.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 23 stycznia 2020 r.,

skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)

z dnia 8 czerwca 2018 r., sygn. akt III APa (...),

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego Sądowi Apelacyjnemu w (...).

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W., wyrokiem z dnia 2 marca 2017 r., zasądził od M. K. na rzecz I. Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. kwotę 18.000,00 zł wraz z ustawowymi

odsetkami poczynając od dnia 5 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania; w pozostałej części powództwo oddalił oraz zasądził od powoda I. SA z siedzibą w K. na rzecz pozwanego M. K. kwotę 1.404,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

W sprawie ustalono, że I. Spółka Akcyjna z siedzibą w K. (dalej jako I. SA lub Spółka) jest dużym podmiotem gospodarczym działającym w branży informatycznej. Głównym produktem handlowym Spółki jest oprogramowanie o nazwie system „A.” służący do zarządzania wewnętrznymi systemami dużych organizacji. System ten jest kluczowym produktem i z jego sprzedażą oraz obsługą związana jest zasadnicza część przychodów Spółki.

W dniu 29 marca 2013 r. z M. K. została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca powierzył mu stanowisko specjalisty oprogramowania N. w wymiarze pełnego etatu i wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4.000 zł. Strony ustaliły, że warunki umowy są poufne i stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa. Dodatkowo zawarto zobowiązanie co do własności intelektualnej i tajemnicy przedsiębiorstwa, umowę o indywidualnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie oraz umowę o zakazie konkurencji na czas trwania stosunku pracy. W dniu 30 sierpnia 2013 r. strony zawarły porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, to jest ustaliły wynagrodzenie na kwotę 6.000 zł oraz premię.

M. K., wykonując swoje obowiązki, korzystał ze sprzętu pracodawcy w postaci przenośnego komputera i telefonu komórkowego. Posiadał także dane pozwalające na zdalny dostęp do systemów Spółki (zdalny dostęp do serwera, na którym zapisane były kody źródłowe systemu „A.”). Do jego obowiązków należało przestrzeganie obowiązujących w I. SA procedur, w szczególności dotyczących instalacji i backupu oprogramowania narzędziowego oraz uczestniczenia w szkoleniach. Pozwany zapoznał się z treścią Regulaminu Wynagradzania oraz Regulaminu Pracy.

W dniu 7 kwietnia 2014 r. M. K. złożył pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 maja 2014 r. Od dnia 19 kwietnia 2014 r. do końca okresu wypowiedzenia (31 maja 2014 r.) pozwany przebywał na zwolnieniu lekarskim, udzielonym przez lekarza psychiatrę. Zestawienia logowań do serwera

zawierającego kody źródłowe dla poszczególnych klientów korzystających z systemu wskazują, że w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim M. K. logował się do tych serwerów i dokonywał zmian w treści kodów (wydruków) logowań do serwera, zawierającego kody źródłowe do „A.”. W dniu 2 czerwca 2014 r. pozwany zdał pracodawcy posiadany sprzęt.

Następnie M. K. zawarł z firmą SBS spółką z o.o. sp. k. z siedzibą w W. (podwykonawca I. SA) umowę o pracę, która była kontynuowana do końca roku 2014 r., kiedy to pozwany rozwinął swoją działalność gospodarczą, bowiem w dniu 16 czerwca 2014 r. zarejestrował on działalność gospodarczą w zakresie działalności związanej z doradztwem w zakresie informatyki.

Pismem z dnia 2 lipca 2014 r. Spółka zwróciła się do M. K. o przekazanie sprawozdania i informacji dotyczących prac nad system „A.”, wskazując na niezbędny ich zakres. Jednocześnie zaproponowała rekompensatę finansową przez zawarcie umowy cywilnej na czas niezbędny do wykonania obowiązków przy sporządzaniu sprawozdania po rozwiązaniu umowy o pracę. Pozwany odmówił wykonania pracy.

W dniu 3 czerwca 2014 r. Spółka zawarła umowę o wykonanie usługi z firmą P. z siedzibą w W. na przygotowanie kompletnego środowiska dla oprogramowania „A.”. Nowy zespół powtarzał pracę, którą ponad rok wykonywał M. K.

Sąd Okręgowy ustalił, że Spółka I. łącznie wypłaciła na rzecz specjalistycznej firmy kwotę 147.500,00 zł. Wynagrodzenie związane bezpośrednio z niewykonaniem obowiązków przez M. K. wyniosło 76.957,70 zł.

W ocenie Sądu, Spółka wykazała powstanie szkody. Wobec braku pełnej wiedzy dotyczącej budowania i funkcjonowania systemu „A.”, z chwilą rozwiązania umowy o pracę z pozwanym, Spółka zdecydowała się podjąć działania pozwalające na odtworzenie tych danych systemu oprogramowania i tym samym zawarła umowę o wykonanie usługi z firmą P. z siedzibą w W.. Przy obliczeniu wysokości poniesionej przez Spółkę szkody, której firma się domagała w tym procesie, oceniono, że były takie obszary, gdzie pozwany pomógłby niewiele np. w 10%, ale były też takie obszary, że mógł pomóc w 80%, gdyby współpracował z firmą. Wyliczenie i kalkulację Spółka sporządziła według oceny poszczególnych wykonanych zadań. Spółka miała przejąć całość kompetencji do końca 2014 r. To

się nie udało, a powodem tego było zdarzenie związane z pozwanym. W ocenie Sądu, Spółka wykazała ponadto winę pozwanego w postaci co najmniej winy nieumyślnej.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, pozwany w chwili składania wypowiedzenia oraz w kolejnych dniach, zdawał sobie sprawę ze spoczywającego na nim obowiązku, polegającego na udzieleniu stosownych informacji oraz sporządzeniu sprawozdań dotyczących systemu „A.”. Pozwany był pracownikiem samodzielnym, jego praca polegała na gromadzeniu informacji i wiedzy o oprogramowaniu, które było i miało być wykorzystywane przez Spółkę w przyszłości. Jednocześnie pozwany jako jedyny pracownik - zgodnie z ustaleniami z S. spółką z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k. z siedzibą w W. - uczył się i testował ten system na użytek dotychczasowego pracodawcy.

Jednocześnie, zgodnie z § 6 Regulaminu Pracy pracodawca ustalił, że w związku z wygaśnięciem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracownicy są zobowiązani: a) zwrócić pracodawcy wszelkie otrzymane materiały, dokumenty związane z wykonywaną pracą zarówno w formie papierowej jak i na komputerowych nośnikach informacji; w przypadku gdy pracownik wyniósł za zgodą pracodawcy określony dokument w formie elektronicznej poza biuro pracodawcy jest on przechowywany na nośniku informacji które nie podlega zwrotowi (dyski twarde, dyski magneto optyczne lub dyskietki magnetyczne niestanowiące własności pracodawcy), obowiązany jest ponadto usunąć ten dokument z trwałych nośników informacji, na których jest on przechowywany w sposób uniemożliwiający jego odzyskanie; b) udzielić pracodawcy wszelkich informacji dotyczących wykonywanej pracy, uzgodnień, ustaleń dokonywanych z osobami trzecimi, miejsca przechowywania dokumentów, tak w formie papierowej jak i elektronicznej, w zakresie w jakim pracodawca uzna to za wskazane lub celowe; c) uporządkować wykorzystywane materiały i dokumentację w sposób umożliwiający łatwe znalezienie wszelkich dokumentów przez pracodawcę oraz udzielić pracodawcy informacji o miejscu i sposobie ich przechowywania w biurze, a ponadto strony stosunku pracy ustaliły, że pracownicy zobowiązani są do udzielenia pracodawcy informacji, o których mowa w ust. 1 punkt b, d i e również przez 30 dni po ustaniu stosunku pracy.

Po złożeniu wypowiedzenia pozwany był obecny w pracy w dniach 7 i 8 kwietnia, od 9 do 11 kwietnia 2014 r. korzystał z urlopu na żądanie, a następnie, po przepracowaniu tygodnia pracy, od dnia 19 kwietnia 2014 r. był niezdolny do pracy - do końca okresu wypowiedzenia. W tym czasie pozwany nie podjął żadnych działań zmierzających do przygotowania materiałów dla pracodawcy dotyczących systemu ani też nie próbował dokonać jakichkolwiek ustaleń z pracodawcą w tym zakresie. Pozwany miał świadomość konieczności przekazania zdobytej wiedzy i danych o oprogramowaniu „A.”, ale nie uczynił nic w tej kwestii, zarówno po dokonaniu wypowiedzenia jak i po rozwiązaniu stosunku pracy, bezprawnie zwalniając się z obowiązku pracowniczego. Sąd uznał również, że nie jest trafny w tym zakresie argument strony pozwanej, iż ten po dniu 31 maja 2014 r. był zwolniony z jakiegokolwiek działania, ze względu na rozwiązanie stosunku pracy. Przeczy temu zobowiązanie wynikające z obowiązującego regulaminu pracy.

Sąd pierwszej instancji odrzucił także argument, że pozwany obawiał się kontaktu ze Spółką, albowiem doświadczał mobbingu. W ocenie Sądu, pozwanemu można przypisać winę co najmniej w postaci nieumyślnego niedbalstwa i lekceważenia skutków swojego zaniechania, albowiem do przyjęcia odpowiedzialności pracownika wystarczająca jest już wina nieumyślna. W okolicznościach sprawy niewątpliwie doszło do wyrządzenia szkody przez pozwanego z winy nieumyślnej, która była skutkiem braku należytej staranności pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu, między powstałą szkodą a zaniechaniem pozwanego M. K. zachodzi związek przyczynowy. Gdyby pracownik podjął obowiązki i ustalił z powodową spółką sposób i czas przekazania wiedzy i informacji dotyczących oprogramowania „A.”, Spółka nie byłaby zmuszona ponieść dodatkowych kosztów na odzyskanie danych. Biorąc pod uwagę fakt spowodowania szkody z winy nieumyślnej przez pozwanego oraz wysokość żądanej kwoty, należało uznać powództwo co do wysokości odszkodowania za uzasadnione jedynie w części, to jest do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia otrzymywanego przez pozwanego w Spółce.

Sąd Apelacyjny w (...), wyrokiem z dnia 8 czerwca 2018 r., oddalił apelację M. K. od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 2 marca 2017 r. Rozpoznając

apelację Sąd podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji, uznając je za własne.

Sąd ten przyjął, że z niewykonaniem lub z nienależytym wykonaniem obowiązków pracowniczych mamy do czynienia wówczas, gdy pracownik bezzasadnie uchyla się od wykonywania pracy określonej w akcie kształtującym treść stosunku pracy albo nie wykonuje poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, a także wówczas, gdy nie wypełnia on obowiązków pracowniczych, których katalog został zamieszczony w art. 100 k.p. Odpowiedzialność pracownika może powstać jedynie w przypadku, gdy jego działanie lub zaniechanie było zawinione.

Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do ustalenia, czy M. K., w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę, był zobowiązany do przekazania I. SA sprawozdania i informacji, zgodnie z postanowieniem § 6 Regulaminu pracy obowiązującego u pracodawcy. W myśl powołanego uregulowania, w związku z wygaśnięciem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracownik był zobowiązany między innymi udzielić pracodawcy wszelkich informacji dotyczących wykonywanej pracy, uzgodnień i ustaleń dokonanych z osobami trzecimi. Ustęp 4 § 6 Regulaminu pracy stanowi, że pracownik był zobowiązany do udzielania powyższych informacji również przez okres 30 dni po ustaniu stosunku pracy.

Sąd Apelacyjny nie podzielił stwierdzenia pozwanego, że zapisy Regulaminu były mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy, gdyż rozwiązanie stosunku pracy rodzi określone obowiązki nie tylko po stronie pracodawcy, ale równie po stronie pracownika. Rozwiązanie stosunku pracy to moment, w którym pojawiają się obowiązki pracownika względem pracodawcy np. rozliczenie z powierzonego mienia, zwrot odzieży roboczej.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie sposób twierdzić, że niewykonanie obowiązku rozliczenia się z informacji o systemie „A.”, to jest jednego z obowiązków, którymi zajmował się pozwany w okresie swojego zatrudnienia u powoda, nastąpiło bez winy pozwanego, chociażby w postaci niedbalstwa. Spółka udowodniła poniesienie kosztów związanych z bezczynnością pozwanego. Koszty te stanowią szkodę pracodawcy. Nie stanowiłyby one szkody (w rozumieniu art. 114 k.p.) wówczas, gdyby były, obiektywnie i racjonalnie rzecz ujmując, niepotrzebne. Szkoda ta pozostaje w normalnym związku przyczynowym z

zachowaniem pozwanego, z nienależytym wykonywaniem przez niego obowiązków, które znane mu były w momencie przystąpienia do świadczenia pracy u powoda.

Skoro pozwany został zatrudniony w celu wdrożenia systemu „A.” dla potrzeb Spółki, to rozwiązanie stosunku pracy bez udzielenia jakichkolwiek informacji, co do tego systemu, jest naruszeniem obowiązków, jakie przyjął na siebie pracownik w momencie nawiązania stosunku pracy. Sąd Apelacyjny uznał, że zgodnie z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek pracownika, by „dbał o dobro zakładu pracy, chronił jego mienie oraz zachował w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”, jest określany powszechnie jako obowiązek dbałości o interesy pracodawcy. W związku z tym, że przedmiotem obowiązku dbałości pracownika jest całokształt interesów majątkowych i niemajątkowych zakładu pracy, Sąd odwoławczy uznał, że obowiązek ten dotyczy konkretyzacji sposobu korzystania ze wszystkich uprawnień, jeżeli czynienie użytku ze swego prawa może rzutować na dobro zakładu pracy.

Dodatkowo Sąd Apelacyjny podniósł, że biorąc pod uwagę okoliczności, w jakich pozwany rozwiązał stosunek pracy, roszczenie powoda znajduje również oparcie w art. 8 k.p. Przepis ten upoważnia bowiem sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy porównania, rozważenia i ocenienia zachowania się obu stron.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Apelacyjny uznał, że M. K., nie wykonując zobowiązania nałożonego na niego treścią stosunku pracy, unikając w okresie wypowiedzenia jakiegokolwiek kontaktu z pracodawcą, odmawiając przekazania informacji związanych z systemem „A.”, a nadto podejmując bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy współpracę z firmą, z którą w okresie zatrudnienia u powoda był zobowiązany współpracować na potrzeby pracodawcy w zakresie wdrożenia kluczowego dla spółki systemu „A.”, swoim działaniem dopuścił się naruszenia zasady lojalnego zachowania się wobec pracodawcy, co uzasadniało dochodzenie przez I. SA odszkodowania na podstawie art. 114 k.p. Z tych względów Sąd na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...) wywiódł pełnomocnik pozwanego zaskarżając go w całości.

W podstawach skargi wskazano na naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie: (-) art. 9 § 2 k.p. w związku z art. 18 § 2 k.p., przez uznanie za ważne postanowienia Regulaminu pracy, którego treść jest mniej korzystna od przepisów Kodeksu pracy, albowiem zobowiązuje się pozwanego do świadczenia pracy i wykonywania poleceń byłego pracodawcy również w terminie 30 dni od dnia ustania stosunku pracy, a więc w okresie w którym pozwany nie był już pracownikiem powoda i nie był zobowiązany do wykonywania wydawanych mu przez niego poleceń służbowych, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego ustalenia, że pozwany nie wykonał ciążącego na nim obowiązku pracowniczego; (-) art. 22 k.p. oraz art. 32 § 2 k.p., przez przyjęcie, że pomimo rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (były) pracownik zobowiązany jest do dalszego wykonywania pracy na rzecz (byłego) pracodawcy, aż do uzyskania zakładanego przez (byłego) pracodawcę rezultatu; (-) art. 114 k.p. przez nieprawidłowe przyjęcie, że pozwany ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą względem powoda, w sytuacji, gdy działanie pozwanego nie było działaniem bezprawnym, albowiem pozwany nie zaniechał spełnienia ciążącego na nim obowiązku pracowniczego, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego ustalenia stanu faktycznego sprawy; (-) art. 115 k.p., przez zaniechanie ustalenia związku przyczynowego między wynagrodzeniem zapłaconym przez powoda na rzecz P. (uznanym za szkodę), a rzekomym niewykonaniem obowiązków pracowniczych przez pozwanego; (-) art. 363 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez zasądzenie odsetek od kwoty 18.000,00 zł od dnia 5 grudnia 2014 r. to jest od dnia wniesienia przez powoda pozwu o zapłatę, w sytuacji, gdy zasądzenie odsetek za opóźnienie od roszczenia odszkodowawczego powinno nastąpić od daty wydania wyroku.

Mając powyższe na uwadze, wniósł o uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego w (...) w całości i przekazanie sprawy temu sądowi do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie kosztów postępowania na rzecz skarżącego według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną Spółka wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, na jej rzecz za postępowanie kasacyjne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest zasadna. Zgodnie z definicją wyrażoną w art. 22 § 1 k.p. pracownik zobowiązany jest do wykonywania pracy, pracodawca zaś do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Dwustronnie zobowiązujący i wzajemny charakter stosunku pracy w istotny sposób modyfikuje zasada ryzyka ponoszonego przez pracodawcę. Pracodawca ponosi ujemne konsekwencje nie tylko niewłaściwego doboru pracowników, lecz przede wszystkim niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe). W kategorii ryzyka osobowego mieści się zatem niepewność, co do uzyskania oczekiwanych korzyści z zatrudnienia danego pracownika, ale także obciążenie pracodawcy skutkami niewłaściwego doboru pracowników. Pracodawca zmuszony jest więc ponosić straty wynikłe z powodu niezaradności pracownika, a także braku i jego należytego przygotowania do pracy.

W innych płaszczyznach można wskazać na ryzyko socjalne, techniczne, ekonomiczne (gospodarcze). Ryzyko związane z zatrudnieniem, ponoszone przez pracodawcę (podmiot zatrudniający), jest przez orzecznictwo uznawane za konstytutywną cechę stosunku pracy, choć nie zostało wyrażone wprost w art. 22 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2006 r., I PK 113/06, LEX nr 208407). Ponieważ regulacja kodeksowa, regulująca ryzyko w sposób bezpośredni w art. 117 k.p., odnosi się do pojęcia ryzyka pracodawcy w sposób bardzo ogólny, orzecznictwo wskazuje na dodatkowe, wymienione powyżej, rodzaje ryzyka pracodawcy. Kryterium jego podziału opiera się zaś na źródle, z którego konkretny rodzaj ryzyka pochodzi. Należy zatem przyjąć, że za działalność przedsiębiorstwa odpowiedzialność ponosi zawsze osoba, która je prowadzi - z podmiotowego punktu widzenia będzie to przedsiębiorca (tu pracodawca) i to on obciążony jest skutkami niewłaściwego doboru pracowników, a także zmuszony jest ponosić wynikłe stąd straty.

Wybór rodzaju stosunku prawnego, na którego podstawie jest świadczona praca, zależy od woli stron. Jednak z dokonaniem wyboru podstawy zatrudnienia wiąże się konieczność przyjęcia pewnego modelu, a co za tym idzie – konstytutywnych cech, jakie charakteryzują każdą z form zatrudnienia. Konstytutywne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny jego charakter. Wymóg osobistego świadczenia pracy jest zatem uznawany za jeden z konstytutywnych elementów stosunku pracy. Element ten ma istotne znaczenie przy charakterystyce strony podmiotowej, przemawia bowiem na rzecz ścisłego powiązania stosunku pracy z konkretną osobą i jej osobistymi przymiotami, na przykład kwalifikacjami, sumiennością, starannością, osiągnięciem odpowiedniego wieku itp. Dalej cecha osobistości świadczenia pracy uzasadnia twierdzenie, że stosunek pracy opiera się na zasadzie szczególnego zaufania między stronami (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 grudnia 1998 r. I PKN 517/98, LEX nr 35614). Teza ta determinuje niejako normatywny obowiązek pracownika do sumiennego i starannego wykonywania pracy, co z kolei prowadzi do wniosku, że umowa o pracę jest umową starannego działania. Pracownik zobowiązuje się bowiem do starannego wykonywania swoich obowiązków, a nie do osiągnięcia określonego rezultatu. Dopiero z tej perspektywy można przyjąć założenie, że pracownik ponosi odpowiedzialność za skutki będące następstwem jego zawinionego niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, co zostanie jeszcze zasygnalizowane w dalszej części uzasadnienia.

W doktrynie wskazuje się, że główne uprawnienia i obowiązki, wyznaczone celem założonym przez ustawodawcę, ujęte zostały w art. 22 § 1 k.p. Jednocześnie uznaje się, że stanowią one przedmiot stosunku pracy, czy inaczej świadczenie, którego może żądać pracownik (jako wierzyciel – zatrudnienia za wynagrodzeniem) i pracodawca (jako wierzyciel wzajemny – wykonywania pracy pod kierownictwem). Świadczenie to w sensie pojęciowym jest identyfikowane z przedmiotem stosunku pracy oraz ze zobowiązaniem. Tak rozumiane świadczenie (przedmiot stosunku, zobowiązanie) stanowi niejako jego istotę i jest jednocześnie głównym elementem

treści stosunku pracy, na którą nadto składają się dalsze uprawnienia i obowiązki (odpowiedzialność), od których istnienia zależy realizacja świadczenia czy osiągnięcie celu stosunku pracy, bądź też które pozostają w normatywnym i funkcjonalnym związku z tym świadczeniem (zob. W. Sanetra [w:] K. W. Baran [red.], G. Goździewicz [red.], System Prawa Pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna, LEX 2017). Słusznie zatem skarżący wskazuje na naruszenia art. 22 § 1 k.p., choć stosunek pracy, co zostało podkreślone, nie obejmuje całości praw i obowiązków pracowników i pracodawców. Należy pamiętać, że kryterium dyferencjacji stosunków pracy jest tak zwane podporządkowanie pracownicze, który to element nie występuje w zobowiązaniowych stosunkach cywilnoprawnych. Podporządkowanie pracownicze wiąże się zaś z uprawnieniami kierowniczymi pracodawcy, które objęte są treścią stosunku pracy. Jedną z grup uprawnień kierowniczych są uprawnienia dyrektywne (wydawanie poleceń). Zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik jest zobowiązany wykonywać polecenia pracodawcy, które dotyczą umówionej pracy, jeśli nie są one sprzeczne z umową, ustawą lub zasadami współżycia społecznego. Tego typu instrumenty prawne nie przysługują podmiotom zlecającym wykonywanie określonych czynności w ramach cywilnoprawnych stosunków zatrudnienia, co na gruncie rozpoznawanej sprawy dostrzegł również pracodawca, proponując powodowi zawarcie umowy zlecenia, po zakończonym stosunku pracy, na okres potrzebny na przekazanie informacji związanych z wcześniej realizowanym projektem.

Na pracodawcy ciąży także obowiązek organizowania pracy, zarówno w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy jak również w sposób prowadzący do osiągnięcia przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy. Jasne jest, że jest to obowiązek, który trudno od pracodawcy wyegzekwować i ma on w znacznej mierze charakter postulatywny. Obowiązek ten wpisany został jednak w ideę organizacyjnej funkcji prawa pracy. W doktrynie podkreśla się, że zakres przedmiotowy organizacyjnej funkcji prawa pracy winien być rozumiany i praktycznie realizowany na tyle szeroko, by obejmował wszystkie aspekty organizacji pracy zespołowej wywierające wpływ na jej efektywność. Ujęcie takie nie jest dowolnym tworem prawniczym, lecz ma swoje obiektywne uwarunkowania

wynikające z istoty racjonalnej organizacji pracy zespołowej, której zapewnieniu mają służyć i którą mają wspierać przepisy prawa pracy. Zapewnienie efektywności pracy zespołowej wymaga więc zarówno prawidłowego jej przygotowania, stworzenia warunków niezakłóconego jej przebiegu, właściwego ukierunkowania wysiłku wszystkich jej uczestników, jak i należytego ich skoordynowania (zob. B. Ćwiertniak, Z. Salwa [w:] System Prawa Pracy, Tom I. Część ogólna, K.W. Baran [red.], LEX 2017). W ten zakres wpisuje się również racjonalna polityka zatrudnienia w zakładzie pracy, a w konsekwencji – ryzyko osobowe, stanowiące cechę stosunku pracy. Jednym z istotnych zadań wchodzących w zakres organizacyjnej funkcji prawa pracy jest prawidłowe, odpowiadające rzeczywistym potrzebom, kształtowanie obowiązków pracowników (różnych szczebli) zapewniających należyty, harmonijny przebieg procesu pracy. Stąd, na gruncie rozpoznawanej sprawy, niewypełnienie tego obowiązku przez pracodawcę, w zakresie organizacji pracy, przez powierzenie tylko powodowi określonych obowiązków, niezapewnienie zastępstwa na czas niezdolności do pracy lub brak zabezpieczenia interesów spółki w zakresie pełnej wiedzy dotyczącej budowania i funkcjonowania systemu „A.”, na wypadek rozwiązania stosunku pracy z M. K. (nie tylko w drodze wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę, ale również w przypadku innych, prawem przewidzianych trybów), nie może powodować, co do zasady, przeniesienia ciężaru odpowiedzialności za niezrealizowane zadania spółki, na pracownika.

Biorąc pod uwagę powyższe, a także to, że kryteria oceny pracy osób zajmujących stanowiska kierownicze i samodzielne są surowsze, należy przyjąć, iż ocena ta nie może zakładać jednak całkowitego przerzucenia na pracownika ryzyka prowadzonej przez pracodawcę działalności gospodarczej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696). Nie jest zatem możliwe przypisywanie pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku samodzielnym wyłącznej odpowiedzialności za szkodę mieszczącą się w ryzyku gospodarczym pracodawcy.

Duże znaczenie ma także jednoznaczne sformułowanie i prawidłowe ukierunkowanie obowiązków pracowników wykonawczych oraz skonkretyzowanie ich, zgodnie z rzeczywistymi potrzebami, w wewnętrznych aktach prawnych

(regulaminach). Tym samym zasadny staje się zarzut naruszenia art. 9 § 2 k.p. w związku z art. 18 § 2 k.p.

W doktrynie podkreśla się, że wykładnia *a contrario* art. 9 § 2 k.p. prowadzi do wniosku, że postanowienia regulaminów mogą być bardziej korzystne dla pracownika niż akty normatywne wyższej rangi. Wówczas pierwszeństwo stosowania mają regulacje przewidziane aktami niższego rzędu. Relacjami internormatywnymi w systemie prawa pracy rządzi zasada uprzywilejowania pracownika. Jej istota polega na szczególnej ochronie interesów pracownika w ramach stosunku pracy, przez zagwarantowanie w powszechnych źródłach prawa pracy minimalnych standardów w zakresie uprawnień. Owszem mogą być one rozszerzone w zakładowych źródłach prawa pracy, lecz w stronę podniesienia poziomu (zakresu) ochrony pracownika. Natomiast za pomocą tych źródeł pracodawcy nie mogą ustanowić dodatkowego ciężaru dla pracownika, który stanowiłby swoiste zaprzeczenie funkcji organizacyjnej podmiotu zatrudniającego. Oznacza to, że zakładowe źródła prawa pracy winny być korzystniejsze w odniesieniu do podstawowych praw (jak i obowiązków) pracownika, a ich miara postrzegana winna być obiektywnie. Innymi słowy ma być dokonywana na podstawie konkretnych czynników określających poziom ciężarów zawodowych związanych z wykonywaniem pracy, a nie subiektywnych upodobań pracownika (zob. K.W. Baran [red.] Kodeks pracy. Komentarz, LEX 2018). Tym samym, na gruncie rozpoznawanej sprawy, rację ma skarżący, że naruszeniem powyższych zasad wynikających z powołanych w podstawach skargi kasacyjnej przepisach prawa materialnego, było postanowienie regulaminu pracy zobowiązujące pozwanego do świadczenia pracy i wykonywania poleceń (byłego wówczas) pracodawcy również w terminie 30 dni od dnia ustania stosunku pracy, a więc w okresie, w którym pozwany nie był już pracownikiem powoda.

Istotą regulacji art. 18 § 1 i 2 k.p. jest zagwarantowanie nienaruszania umową o pracę standardów wynikających z przepisów prawa pracy, przy równoczesnej swobodzie stron w kształtowaniu w umowie warunków zatrudnienia w sposób korzystniejszy dla pracownika. W konsekwencji normy prawne konstruowane z przepisów prawa pracy mają, co do zasady, charakter jednostronnie bezwzględnie obowiązujący (semiimperatywny), czyli dopuszczają

odstępstwa jedynie na korzyść pracowników. Owe korzystniejsze postanowienia umowne mogą wprowadzać do stosunku pracy uprawnienia pracownicze w rozmiarach większych niż przewidziane przepisami prawa pracy, ale też mogą ustanawiać prawo do świadczeń nieprzewidzianych tymi przepisami. W konsekwencji nie jest dopuszczalne zamieszczanie w klauzulach umownych postanowień, które mogłyby zanegować charakter danego stosunku jako stosunku pracy (np. klauzule przerzucające ryzyko pracy na podmiot zatrudniony).

Odnosnie do zarzutu naruszenia art. 114 k.p. i art. 115 k.p., należy w pierwszej kolejności wskazać, że przepisy kodeksu pracy statuuja materialną odpowiedzialność pracownika za szkody wyrządzone w mieniu pracodawcy wskutek zawinionego niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych. Przesłankami tej odpowiedzialności są bezprawność zachowania i wina pracownika oraz szkoda pracodawcy i normalny (tj. typowy, stanowiący potwierdzoną doświadczeniem życiowym prawidłowość) związek przyczynowy między ową szkodą i zachowaniem jej sprawcy. Rodzaj winy pracownika implikuje rozmiary odpowiedzialności odszkodowawczej: od pełnej odpowiedzialności, obejmującej rzeczywiste straty i utracone przez pracodawcę korzyści w przypadku winy umyślnej (art. 122 k.p.), do odpowiedzialności ograniczonej tylko do rzeczywistych strat pracodawcy i nieprzekraczającej trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę pracownika w razie przypisania sprawcy szkody winy nieumyślnej (art. 115 i art. 119 k.p.). Ciężar wykazania wszystkich tych przesłanek spoczywa zaś na pracodawcy (art. 116 k.p.). Zasady te mają zastosowanie, gdy szkoda jest następstwem działania lub zaniechania pracownika w ramach obowiązków wynikających z łączącego strony stosunku pracy. Co więcej, z samego faktu powstania szkody, gdy nie wchodzi w grę szczególna odpowiedzialność za mienie powierzone, nie można jednak domniemywać winy pracownika, jak również niedopełnienia przez niego swoich obowiązków. Obarczanie pracownika odpowiedzialnością materialną nie może być też próbą przerzucenia na niego ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, w tym ryzyka organizacyjnego.

Normując w art. 100 § 1 k.p. sposób realizacji podstawowego obowiązku, jakim jest wykonywanie umówionego rodzaju pracy, ustawodawca - poza sumiennością i starannością - zobligował pracownika do stosowania się do poleceń

przełożonych, zastrzegając, że polecenia te muszą dotyczyć pracy i nie być sprzeczne z przepisami prawa pracy lub aktem kreującym stosunek pracy.

W takim też kontekście należy postrzegać regulację przepisu art. 100 § 2 pkt 4 k.p. W przepisie tym ustawodawca wymienia łącznie obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia oraz obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Chociaż obowiązki te mają różną treść, to pozostają ze sobą w związku merytorycznym i aksjologicznym, gdyż służą respektowaniu tej samej wartości, jaką jest uzasadniony interes pracodawcy jako strony stosunku pracy. W judykaturze przyjmuje się szerokie rozumienie obowiązków wymienionych w komentowanym przepisie. Podkreśla się, że pracownik z mocy ustawy obowiązany jest do lojalnego postępowania względem swojego pracodawcy. Egzemplifikacją tej powinności są obowiązki określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Powinności te są ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe oraz to, że aksjologicznym uzasadnieniem podporządkowania pracowniczego jest konstrukcja obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, należy odwołać się do zasad lojalności pracowniczej, która formułuje pakiet praw i obowiązków pracownika. Jej dostrzeżenie tworzy symetryczny obraz zachowań, z jakimi powinniśmy mieć do czynienia w toku świadczenia pracy przez pracownika, w tym także w okresie wypowiedzenia stosunku pracy. Ten wątek nie był bliżej analizowany przez Sąd drugiej instancji, a dotychczasowe ustalenia wskazują, że swym postępowaniem pozwany naruszył zasady lojalności pracowniczej. Warto zauważyć, że analiza tej zasady może dotyczyć wyłącznie okresu trwania stosunku pracy, kiedy to od pracownika można wymagać określonego działania. W związku z tym podnieść trzeba, że w okresie od dnia 7 kwietnia 2014 r. (złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy przez pracownika) do dnia 19 kwietnia 2014 r. (rozpoczęcie zwolnienia lekarskiego), z wyłączeniem 9-11 kwietnia 2014 r. (urlop na żądanie), pracownik mógł i powinien był rozpocząć pracę nad podsumowaniem produktu w postaci oprogramowania „A.”, szczególnie,

że przedmiotem świadczonej przez niego pracy były określone wartości niematerialne. Tu pojawia się kolejny aspekt sprawy, a mianowicie specyfika konkretnego zatrudnienia. Branża IT, w której pracował pozwany cechuje się wykorzystywaniem umiejętności intelektualnych pracownika. Jest to praca samodzielna, o twórczym charakterze, której efekty są wynikiem realizowania indywidualnej koncepcji (tu związanej z oprogramowaniem „A.”). Zdobyte w tym sektorze doświadczenie wraz z zasadą lojalności pozwala na postawienie tezy, że pracownik powinien także rozliczyć się „intelektualnie z pracodawcą”, chociażby częściowo, na tyle ile jest to możliwe przy normalnym toku wykonywania obowiązków pracowniczych. Uściślając, winien przekazać pracodawcy efekty swej pracy, tak by ów mógł już za pomocą innych osób dokończyć konkretne zadanie. W analizowanym przypadku, skoro zatrudniony rozwiązuje umowę o pracę w trakcie realizacji określonego zadania, to niezwłocznie po doręczeniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę winien podjąć działania zmierzające do przekazania pracodawcy zdobytej wiedzy, w tym wypadku dotyczącej programu „A.”. Z ustaleń sądów wynika, że w tej mierze pozwany nie podjął żadnej aktywności. Naturalnie obowiązek działania zostaje zawieszony na czas urlopu wypoczynkowego (*nota bene* udzielonego przez pracodawcę) oraz w okresie czasowej niezdolności do pracy. Od pracownika nie można wymagać, że „przewidzi” potencjalną przeszkodę w świadczeniu pracy i niejako z góry przygotuje sprawozdania z wykonanych prac. *Ergo*, wymienione wyżej okresy ze swej istoty nie mogą działać na niekorzyść pracownika w ten sposób, że powodują przesunięcie obowiązków na okres po chorobie (urlopie), który zbiega się w rozpoznawanej sprawie z zakończeniem stosunku pracy, czyli na czas po zakończeniu relacji obligacyjnej. Niemniej, jak już wyżej wskazano, od pracodawcy jako strony prowadzącej działalność gospodarczą wymaga się bowiem przezorności, zapobiegliwości i profesjonalizmu. Prowadzenie działalności gospodarczej wiąże się ze swej istoty z ryzykiem ponoszenia wszystkich związanych z nią konsekwencji. Jeszcze raz należy podkreślić, że bezczynność i bierność pracownika powodująca brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych mu zadań, może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, ale nie oznacza przerzucenia na niego ryzyka osiągnięcia efektu działania - ryzyka pracodawcy

(zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 124/00, LEX nr 48322). Stąd opisane wyżej zaniechanie powinno być rozważone pod kątem istnienia przesłanek odpowiedzialności materialnej w adekwatnej proporcji czasu na podjęcie tych działań i zakresu sporządzenia sprawozdania, skoro pozwany korzystał ze sprzętu pracodawcy (komputer, zdalny dostęp do serwera), a biegnący okres wypowiedzenia nie zwalnia pracownika z pełnego zaangażowania w procesie świadczenia pracy. Nie można też tracić z pola widzenia, że modelowo pracodawca (organizujący pracę) powinien przewidzieć procedury zastępcze na wypadek nieobecności pracownika w pracy, tak by proces tworzenia programu nie był nadmiernie zakłócony. Dlatego rozważania wymaga, czy luki w tej mierze nie prowadzą do swoistego przyczynienia się pracodawcy do zaistniałej sytuacji. Natomiast wyraźnie należy zaznaczyć, że opisywana zasada lojalności, na gruncie obowiązujących przepisów prawa pracy, nie pozwala na przyjęcie odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika za szkody powstałe po zakończeniu stosunku pracy.

Odnosnie do drugiej przesłanki materialnej odpowiedzialności pracowników, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 marca 2010 r., I PK 195/09, (LEX nr 920583), uznał, że na płaszczyźnie prawa pracy wina nieumyślna pracownika występuje wtedy, gdy ma on możliwość przewidywania, iż jego bezprawne zachowanie wyrządzi szkodę, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że szkoda nie nastąpi (niedbalstwo), bądź wówczas, gdy pracownik nie przewiduje możliwości powstania szkody, choć w okolicznościach sprawy mógł i powinien przewidzieć jej powstanie (lekkomyślność). Przyjmuje się również, że dla stosunków pracy typowe jest wyrządzenie szkody z winy nieumyślnej, które jest zazwyczaj skutkiem braku należytej staranności pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Natomiast wina umyślna istnieje wówczas, gdy sprawca chce wyrządzić szkodę w mieniu pracodawcy i celowo do tego zmierza (zamiar bezpośredni) lub gdy mając świadomość szkodliwych skutków swego działania i przewidując ich nastąpienie, godzi się na nie, choć nie zmierza bezpośrednio do wyrządzenia szkody (zamiar ewentualny).

Jeśli chodzi o rzeczywistą stratę, to jest nią uszczerbek majątkowy poniesiony przez zakład pracy w mieniu, które do niego należało przed

wyrządzeniem mu szkody. W myśl art. 115 k.p. pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty zakładu wtedy, kiedy wynikła ona wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania - z jego winy nieumyślnej - obowiązków pracowniczych (art. 114 k.p.). Dla wyjaśnienia pojęcia szkody w pełni wysokości konieczne jest skorzystanie z przepisu art. 361 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., który przewiduje, że w braku odmiennego przepisu ustawy lub postanowienia umowy, naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł, oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono.

W procesie dochodzenia roszczeń z tytułu materialnej odpowiedzialności pracowników istotne znaczenie ma art. 116 k.p., który zobowiązuje pracodawcę do wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody. Ściśle bezwzględnie obowiązujący charakter prawny tej pracowniczej regulacji normatywnej wyklucza legalność i zasadność obarczenia pracownika odpowiedzialnością materialną bez wykazania (udowodnienia) wymaganych i określonych w przepisach obligatoryjnych jej przesłanek.

W przedmiotowej sprawie z poczynionych przez Sądy obu instancji ustaleń wynika, że Spółka poniosła koszt w kwocie 76.957,70 zł, w związku z zawarciem umowy z podmiotem zewnętrznym, a koszt ten stanowi szkodę pracodawcy. Nie stanowiłby on szkody (w rozumieniu art. 114 k.p.) wówczas, gdyby był, obiektywnie i racjonalnie rzecz ujmując, niepotrzebny.

Takie zapatrywanie nie jest prawidłowe z racji na fakt, że Spółka udowodniła jedynie, że poniosła taki koszt, nie wykazała zaś, że był on następstwem niewykonania obowiązków pracowniczych w czasie trwania stosunku pracy. Konieczność zatrudnienia podmiotu zewnętrznego (faktycznie kilku osób) do wykonania tych samych czynności, które wcześniej wykonywał pracownik i poniesione w związku z tym wydatki (koszty), nie oznaczają, że jest to szkoda pozostająca w związku przyczynowym z bezprawnością zachowania pracownika. Nie można wprost poczynić założenia, że jest to szkoda w rozumieniu art. 114 k.p. Tym bardziej, że bezprawność zachowania pracownika w postaci braku przekazania Spółce sprawozdania i informacji dotyczących przedmiotowego oprogramowania, może być jedynie oceniana w granicach istnienia (trwania) stosunku pracy.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.