



Sygn. akt III PSKP 19/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 czerwca 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Halina Kiryło (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa R.K.

przeciwko G. S.A.

o odszkodowanie za niepodjęcie działalności konkurencyjnej,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 czerwca 2021 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 28 lutego 2019 r., sygn. akt VI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania Sądowi Okręgowemu w S., pozostawiając temu
Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód R.K. wniósł o zasądzenie od pozwanej G. spółki akcyjnej w P. kwoty
35.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 10 kwietnia

2017 r. tytułem odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej za miesiąc marzec 2017 r.

Sąd Rejonowy w S. wyrokiem z dnia 19 października 2018 r. zasądził od pozwanej G. spółki akcyjnej w P. na rzecz powoda R.K. kwotę 23.836 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2017 r. i oddalił powództwo w pozostałym zakresie, a Sąd Okręgowy w S. wyrokiem z dnia 28 lutego 2019 r. oddalił apelację pozwanej od powyższego orzeczenia.

Sąd Okręgowy podzielił w całości ustalenia faktyczne i ich ocenę prawną dokonaną przez Sąd pierwszej instancji, z których wynika, że R.K. był zatrudniony w G. spółce akcyjnej w okresie od dnia 1 lipca 1998 r. do dnia 28 lutego 2017 r., przy czym od dnia 1 stycznia 2014 r. aż do końca zatrudnienia pełnił funkcję wiceprezesa zarządu, ostatnio za wynagrodzeniem w wysokości 35.000 zł miesięcznie. Jako miejsce wykonywania pracy przez powoda wskazano siedzibę spółki, ale zobowiązano go do świadczenia pracy także poza siedzibą, jeśli wynikało to z charakteru podejmowanych działań. R.K., jako wiceprezes zarządu, był odpowiedzialny za kontakt z załogą, ze związkami zawodowymi działającymi w spółce oraz ze społecznymi inspektorami pracy. Ponadto nadzorował laboratorium, kontrolował służby bezpieczeństwa i ochrony środowiska, uczestniczył w imieniu spółki w spotkaniach z jej kontrahentami.

W dniu 7 lipca 2015 r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji. Na jej podstawie R.K. zobowiązał się do powstrzymywania się w okresie dwunastu miesięcy po ustaniu stosunku pracy od prowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku do statutowej działalności spółki. Za dochowanie zakazu konkurencji powód miał otrzymać odszkodowanie w wysokości 100% stałego miesięcznego wynagrodzenia brutto określonego w umowie o pracę, wypłacanego co miesiąc w terminach wypłaty wynagrodzenia. Stosunek pracy stron rozwiązał się z dniem 28 lutego 2017 r. w związku z odmową przyjęcia przez R.K. nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 14 listopada 2016 r.

Jedynym aktem wewnętrznym pozwanej spółki regulującym zasady użytkowania i rozliczania służbowych kart płatniczych, było obowiązujące od dnia 10 czerwca 2013 r. zarządzenie nr [...] /2013 Dyrektora Generalnego G. S.A. w P., w

sprawie zasad wydawania, użytkowania i rozliczania transakcji dokonywanych przy użyciu służbowych kart płatniczych. Przewidywało ono możliwość wydawania pracownikom spółki służbowych kart płatniczych w celu regulowania wszelkich płatności za zakupione towary i usługi oraz dokonywanie płatności podczas podróży służbowych. Uprawnionymi do otrzymania kart byli między innymi członkowie zarządu spółki. Zarządzenie wprowadzało miesięczne limity wydatków dla poszczególnych rodzajów stanowisk, które w uzasadnionych przypadkach mogły być podwyższone lub obniżane. Dla wiceprezesa zarządu limit ten określono na 50.000 zł. Płatności kartą mogły być dokonywane w kraju i poza jego granicami. Każda transakcja musiała być udokumentowana fakturą lub innym dowodem potwierdzającym poniesione koszty. W kwestii obiegu faktur zarządzenie odwoływało się do Instrukcji obiegu dowodów księgowych i innych dokumentów ((...)) Brak udokumentowania wydatku stwarzał po stronie użytkownika karty obowiązek jego zwrotu, co następować miało przez potrącenie z wynagrodzenia za pracę, zasiłku chorobowego oraz innych świadczeń otrzymywanych od pozwanej.

W kwestii rozliczeń transakcji obsługiwanych kartą zarządzenie stanowiło, że Biuro Finansowe pozwanej na koniec każdego miesiąca będzie przysyłać drogą elektroniczną do wszystkich użytkowników kart imienne wyciągi bankowe. Każdy użytkownik zobowiązany był do samodzielnego rozliczenia karty na podstawie miesięcznego wyciągu zawierającego wszelkie transakcje zrealizowane przy użyciu służbowej karty płatniczej. Rozliczenie to miało obejmować weryfikację rodzaju i kwoty transakcji oraz potwierdzenie kompletności ujęcia transakcji w wyciągu bankowym. Po stwierdzeniu poprawności ujęcia w wyciągu wszystkich operacji finansowych dokonanych kartą płatniczą wyciąg należało przekazać do Działu Księgowości Finansowej spółki.

Obowiązująca w spółce Instrukcja obiegu dowodów księgowych i innych dokumentów nr (...) z dnia 15 października 2008 r. stanowiła, że podstawą zapisów w księgach rachunkowych są dowody księgowe stwierdzające dokonanie operacji gospodarczej, zwane dowodami źródłowymi. Wśród nich wymieniała dowody zewnętrzne obce, zewnętrzne własne i wewnętrzne. Za dowody księgowe uznawała również dowody zastępcze - wystawione do czasu otrzymania zewnętrznego obcego dowodu źródłowego. Jednocześnie przewidywała, że w

przypadku uzasadnionego braku możliwości uzyskania zewnętrznych obcych dowodów źródłowych członek zarządu/dyrektor departamentu/jednostki biznesowej/centrum, może zaakceptować udokumentowanie operacji gospodarczej za pomocą księgowych dowodów zastępczych sporządzanych przez osoby dokonujące operacji. Za równoważne z dowodami źródłowymi uznawała zapisy w księgach rachunkowych prowadzonych przy użyciu komputera, wprowadzanych automatycznie za pośrednictwem urządzeń łączności, komputerowych nośników danych lub tworzonych według algorytmu na podstawie informacji zawartych już w księgach pod warunkiem, że podczas rejestracji tych zapisów: (-) uzyskają one trwale czytelną postać zgodną z treścią dowodu księgowego; (-) możliwe jest stwierdzenie źródła pochodzenia każdego zapisu oraz ustalenie osoby odpowiedzialnej za jego powstanie; (-) stosowna procedura zapewnia sprawdzenie poprawności przetworzenia odnośnych danych oraz kompletności i identyczności zapisów; (-) dane źródłowe w miejscu ich powstania są odpowiednio chronione, w sposób zapewniający niezmiennosc przez okres wymagany do przechowywania danego rodzaju dowodów księgowych.

Według instrukcji, dowód księgowy powinien zawierać co najmniej: (-) określenie rodzaju dowodu i jego numeru identyfikacyjnego; (-) określenie stron (nazwy, adresy) dokonujących operacji gospodarczej; (-) opis operacji oraz jej wartość, jeżeli to możliwe określoną także w jednostkach naturalnych; (-) datę dokonania operacji, a gdy dowód został sporządzony pod inną datą - również datę sporządzenia dokumentu; (-) podpis wystawcy dowodu oraz osoby, której wydano lub od której przyjęto składniki majątkowe; (-) stwierdzenie sprawdzenia i zakwalifikowania dowodu do ujęcia w księgach rachunkowych przez wskazanie miesiąca księgowania oraz sposobu ujęcia dowodu w księgach rachunkowych wraz z podpisem odpowiedzialnej za te wskazania.

Zgodnie z Instrukcją nr (...), dokument zastępczy mógł być wystawiany w przypadku zakupów od podmiotów niebędących podatnikami VAT. Zdarzało się jednak, że dokumenty zastępcze były wystawiane przez użytkowników kart służbowych w G. S.A także w przypadku utracenia faktury VAT za usługi gastronomiczne i następnie księgowane przez służby księgowe spółki z tego

względu, że podatku VAT nie odlicza się od kosztów uzyskania przychodu w przypadku, gdy wydatki dotyczą usług gastronomicznych.

W dniu 24 kwietnia 2014 r. główny księgowy - J.Ż. i dyrektor Departamentu Finansów - M.P. wystosowali do wszystkich komórek organizacyjnych pozwanej pismo, w którym odnieśli się do kwalifikowania wydatków pod kątem podatkowym. Od dnia 1 maja 2014 r. tylko wydatki za usługi gastronomiczne mające uzasadnienie biznesowe, udokumentowane we właściwy sposób, mogły być zaliczone do kosztów podatkowych spółki. Pozostałe wydatki, co do których nie było wiedzy o celu spotkania oraz danych kontrahenta, należało kwalifikować jako niestanowiące kosztów podatkowych. Pismo z dnia 24 kwietnia 2014 r. nie stanowiło źródła obowiązku dla osób użytkujących karty służbowe do wskazania nazwy kontrahenta i celu spotkania, jeżeli według nich były to dane poufne lub objęte tajemnicą handlową. Ani dyrektor finansowy - M.P., ani członek zarządu odpowiedzialny za pion finansowy - W.N., ani też główna księgowa - J.Ż. nie informowali użytkowników kart służbowych o obowiązku wskazania nazwy kontrahenta i celu spotkania dla prawidłowego rozliczenia wydatków z tych kart.

W trakcie swojego zatrudnienia R.K. korzystał ze służbowej karty płatniczej. Posługiwał się nią przy opłacaniu usług gastronomicznych podczas spotkań z kontrahentami, członkami związków zawodowych działających w spółce, ze społecznymi inspektorami pracy, przy opłacaniu usług hotelowych, usług transportowych i parkingowych w czasie służbowych wyjazdów poza siedzibę spółki, w kraju i za granicą. Zdarzało się, że czynności służbowe (wyjazdy służbowe czy służbowe spotkania), podczas których R.K. używał służbowej karty płatniczej, miały miejsce w weekendy, święta lub podczas urlopu wypoczynkowego. Spotkania służbowe odbywały się w lokalach gastronomicznych różnego typu: restauracjach, w tym restauracjach hotelowych, kawiarniach, a nawet w klubach nocnych. Spotkania takie odbywały się niekiedy w pokojach hotelowych, do których zamawiane były posiłki, napoje, bądź korzystano w nich z minibaru.

R.K. przy użyciu służbowej karty płatniczej dokonywał też zakupu sprzętu potrzebnego do pracy (myszy do komputera, klawiatury), a także upominków (alkohol, zegarki, torby, etui na karty kredytowe, telefon), których wręczenie kontrahentom było ogólnie przyjęte w spółce.

Po zmianie składu zarządu G. S.A. w P. w kwietniu 2016 r., nowy zarząd spółki zlecił Działowi Audytu Wewnętrznego przeprowadzenie audytu w przedmiocie analizy wydatkowania i rozliczania środków przysługujących w ramach służbowych kart płatniczych w okresie od dnia 1 kwietnia 2013 r. do dnia 12 kwietnia 2016 r. Celem audytu było dostarczenie zarządowi spółki zapewnienia, że bezgotówkowe regulowanie płatności za towary i usługi przez dysponentów służbowych kart płatniczych daje racjonalną pewność co do efektywnego i gospodarnego stosowania tej formy płatności.

Prace audytowe oparto na dokumentach źródłowych dostępnych w spółce, a nadto na wyjaśnieniach osób objętych audytem. Każda z osób, której wydatki były dokonywane za pośrednictwem służbowych kart płatniczych, miała możliwość ustosunkowania się do poszczególnych wydatków poczynionych w badanym zakresie. R.K. udzielał wyjaśnień audytorom co do dokonywanych transakcji. Nie w każdym jednak przypadku, z uwagi na upływ czasu, był w stanie wskazać nazwę kontrahenta i cel spotkania, w związku z którym została dokonana transakcja. Nie wszystkie wyjaśnienia powoda zostały też uwzględnione przez audytorów. Ponieważ R.K. wskazał, że część spotkań służbowych miała miejsce z członkami związków zawodowych działającymi u pracodawcy bądź ze społecznymi inspektorami pracy, audytorzy zwrócili się o zapytanie do wyżej wymienionych o potwierdzenie tych okoliczności. Poszczególne związki zawodowe nie udzieliły audytorom żadnej odpowiedzi na ich zapytanie, poza Związkiem Zawodowym [...] M. przy G. S.A., którego przedstawiciel w piśmie z dnia 2 listopada 2016 r. odmówił odpowiedzi na pytanie, przyznając, że wielokrotnie brał udział w spotkaniach z R.K., jako członkiem zarządu wybranym przez pracowników. Społeczni inspektorzy pracy zapytani przez audytorów o udział w spotkaniu z R.K. w dniu 12 czerwca 2016 r. podczas szkolenia w K., udzielili odpowiedzi odmownej, oprócz jednego społecznego inspektora pracy, który potwierdził, że brał udział w takim spotkaniu, lecz miało ono charakter nieformalny.

W raporcie z audytu wskazano, że obowiązujące wewnętrzne akty normatywne G. S.A. w P. w sposób niewystarczający określały zasady wydawania, użytkowania i rozliczania transakcji dokonywanych przez użytkowników służbowych kart płatniczych. Zasadniczą nieprawidłowością zarządzenia nr (...)/2013 z dnia 10

czerwca 2013 r., był brak jednoznacznego zakazu używania kart w celach prywatnych. Nie określało ono również, jakiego rodzaju dobra i usługi mogą być opłacane za pomocą kart, stąd w spółce panowała dowolność w wydatkowaniu środków w ramach służbowych kart płatniczych. Podniesiono też, że opisy zamieszczane na dowodach księgowych, ze względu na lakoniczność, nie zawsze pozwalały na ustalenie związku danej transakcji z wykonywaniem obowiązków służbowych. Niekiedy, ze względu na przedmiot zakupu, powodowały podejrzenie o braku takiego związku. Dotyczyło to szczególnie upominków dla kontrahentów oraz spotkań z kontrahentami. Audytorzy zaznaczyli, że według nich, służbowy charakter wydatku powinien wynikać z opisu dowodu księgowego odnoszącego się do konkretnego zdarzenia i jego celu. Ponadto stwierdzono, że kontroli merytorycznej dowodów księgowych dokonywały z reguły osoby będące podwładnymi dysponentów kart, tj. dyrektorów, kierowników biur lub działów. Przez to kontrola ta była pozorna. Z kolei osoby wykonujące kontrolę merytoryczną wskazywały, że nie czuły się władne do kwestionowania wydatków kierownictwa i nie dysponowały skutecznymi narzędziami mogącymi zapobiec sfinansowaniu nieuzasadnionych wydatków. W przypadkach braku dokumentu księgowego potwierdzającego wydatek z karty płatniczej dysponenci składali pozwanej dokumenty zastępcze - oświadczenia o zakupie bez uzyskania rachunku. Oświadczenia takie były akceptowane przez służby księgowe i uznawano je za księgowy dokument zastępczy.

Zespół audytowy stwierdził również, że tryb zatwierdzania dowodów księgowych w oparciu o zasady określone w instrukcji obiegu dokumentów księgowych ((...)) był odpowiedni dla tych dowodów księgowych, których podstawą wystawienia była uprzednio zawarta umowa, zamówienie, protokół odbioru lub inny dokument o charakterze zobowiązaniowym. Wówczas umowa była podstawą i jednocześnie narzędziem do dokonania kontroli merytorycznej danego dokumentu księgowego pod kątem kryteriów rzetelności, gospodarności i celowości. W przypadku dowodów księgowych za transakcje dokonane służbowymi kartami płatniczymi sytuacja była odmienna, gdyż dopiero po fakcie w systemie SAP tworzone było zamówienie oraz protokół odbioru. Osoba dokonująca kontroli merytorycznej dowodu księgowego mogła bazować jedynie na informacji

przekazanej przez użytkownika karty, a bezpośrednio podległości organizacyjnej utrudniała wyegzekwowanie informacji takich, jak np. komu został zakupiony i przekazany upominek, czy też z jakim kontrahentem i w jakim celu odbyło się spotkanie biznesowe.

W odniesieniu do R.K. ustalono, że w okresie od dnia 1 kwietnia 2013 r. do dnia 12 kwietnia 2016 r. wydatkował on przy pomocy służbowej karty płatniczej w sumie kwotę 395.210 zł. Największy udział w wydatkach stanowił zakup usług gastronomicznych na łączną kwotę 190.323 zł. Kwotę 80.614 zł przeznaczył on na eksploatację samochodu służbowego, a kwotę 71.568 zł na usługi hotelowe. Ponadto powód 28 razy dokonał wypłaty gotówki z bankomatu w sumie na kwotę 26.802 zł. W ramach wypłaconej gotówki najwięcej wydatkowano na zakup usług gastronomicznych (na łączną kwotę 11.941 zł), z czego na kwotę 8.525 zł brak było dowodów księgowych potwierdzających zrealizowane transakcje, a powód sporządził dokumenty zastępcze jako potwierdzenie transakcji. W ramach transakcji na usługi gastronomiczne, które zostały opłacone gotówką wybraną ze służbowej karty płatniczej, dokonał on płatności w dniu 14 maja 2013 r. w klubie nocnym E. w K. na łączną kwotę 3.100 zł. Na zakup upominków wydał w sumie 18.503 zł (kurtki, paski męskie, etui na karty, telefony, okulary, zegarki, alkohol, dyski twarde, iPad, klawiatura, mysz, telefon bezprzewodowy). Wydatki z karty zdarzały się podczas urlopu wypoczynkowego i w dni świąteczne. W badanym okresie powód sfinansował służbową kartą transakcje o łącznej wartości 1.110.524 zł. Wszystkie transakcje były potwierdzone dokumentami księgowymi, przy czym dokumenty zastępcze - oświadczenia pracownika o zakupie bez uzyskania rachunku wystawiono co do transakcji opiewających na łączną kwotę 77.961 zł. Zakwestionowano wydatki na: pokrycie kosztów usług gastronomicznych w wysokości 89.529,90 zł (gdyż nie wskazano przy tych transakcjach danych kontrahentów, z którymi powód odbywał spotkania, podczas których pokrył te wydatki), zakup upominków na kwotę 5.582,94 zł (wobec braku wskazania, komu zostały wręczone), wypłatę gotówki na łączną kwotę 12.175,55 zł, w przypadku której nie wskazano celu oraz kontrahenta, z którym odbyto spotkanie.

Rozliczanie służbowych kart wyglądało tak, że przychodziły miesięczne wyciągi z tych kart i księgowa rozsyłała je do asystentek członków zarządu, które

opisywały te wydatki i czasami wskazywały, że któryś z wydatków jest prywatny, z prośbą o jego potrącenie z wynagrodzenia. Następnie oczekiwano na wpływ dokumentów źródłowych dotyczących tych wydatków (faktur). Faktury były skanowane do systemu SAP i opisywane przez asystentki na podstawie informacji przekazywanych im przez członków zarządu. Następnie zatwierdzali je członkowie zarządu, po czym dokumenty kierowano do księgowości, gdzie były zatwierdzane do księgowania, także jeżeli nie był wskazany cel spotkania i nazwa kontrahenta, bądź był przedłożony dokument zastępczy.

R.K. również nie opisywał osobiście wydatków. W jego imieniu czyniła to jego asystentka na podstawie uzyskanych od niego informacji. Zdarzało się, że w dokumentach księgowych odnoszących się do poszczególnych transakcji, nie zamieszczała ona informacji o celu usługi i kontrahencie, którego dotyczyła. Przy braku źródłowych dokumentów księgowych powód sporządzał dokument zastępczy - oświadczenie o zagubieniu rachunku.

W zarządzeniu nr (...)/2013 dotyczącym użytkowania kart płatniczych nie doprecyzowano, jakiego rodzaju usługi mogą być kupowane za pomocą służbowych kart płatniczych. Z aktów wewnętrznych spółki nie wynikało, że powinien być wskazany cel poniesienia wydatku i dane kontrahenta, żeby można było go rozliczyć. Dopuszczalne było również niewskazanie celu spotkania i nazwy kontrahenta. Zależało to od oceny osoby użytkującej kartę. Jeżeli, zgodnie w treścią pisma z dnia 24 kwietnia 2014 r. głównej Księgowej - J.Ż. i dyrektora Departamentu Finansów - M.P., wydatki były opisane przez wskazanie celu spotkania i nazwy kontrahenta, to mogły być one zaliczone do kosztów podatkowych spółki. Pozostałe zaś wydatki, co do których nie było wiedzy o celu spotkania oraz danych kontrahenta, należało kwalifikować jako niestanowiące kosztów podatkowych. Zazwyczaj niewskazanie kontrahenta miało charakter strategiczny - w sytuacji, gdy ujawnienie tych danych zagrażało interesom spółki i w celu zachowania tajemnicy handlowej. Przez cały okres zatrudnienia powoda pozwany pracodawca nie podnosił wobec niego zarzutów co do sposobu użytkowania służbowej karty płatniczej. Służby księgowe nie wskazywały też na nieprawidłowość wpływających dowodów księgowych i innych dokumentów potwierdzających poniesione wydatki służbowe.

R.K. użytkował służbową kartę płatniczą tylko w celach służbowych. Dysponując służbową kartą płatniczą od 2012 roku, początkowo zdarzało mu się dokonywać płatności tą kartą za własny posiłek spożywany podczas wyjazdu służbowego, bądź płatności za minibar w pokoju hotelowym w sytuacjach, w których nie towarzyszył mu kontrahent spółki. Następnie jednak wyeliminował te praktyki po tym, kiedy został poinformowany, że nie powinien używać karty, jeżeli posiłek spożywany jest podczas wyjazdu na terenie kraju. Poza granicami kraju mógł on natomiast regulować płatności za własne posiłki. W takiej sytuacji na zestawieniu transakcji dokonywanych służbową kartą płatniczą wskazywał, że wydatek na minibar jest prywatny, z prośbą o potrącenie danej kwoty z wynagrodzenia, a wówczas na bieżąco dokonywano takiego potrącenia. Tak było między innymi w przypadku transakcji dokonanych w dniach 27 marca 2015 r. i 15 listopada 2015 r. Zdarzyło się, że podczas spotkania powoda z kontrahentem spółki w restauracji, dokonywano zakupu przy pomocy służbowej karty płatniczej papierosów, jeżeli życzył sobie tego kontrahent. Podczas spotkań służbowych z kontrahentami często spożywano alkohol. Miało to miejsce między innymi w dniu 11 lutego 2015 r.

Na podstawie wyników audytu G. S.A. w P. w dniu 8 sierpnia 2016 r. wystawiła notę obciążeniową, w której zażądała od powoda zwrotu kwoty 88.221,79 zł, a w dniu 4 stycznia 2017 r. notę obciążeniową, w której zażądała od niego zwrotu kwoty 19.066,60 zł. R.K. nie uregulował powyższej kwoty, stąd pismem z dnia 11 kwietnia 2017 r., doręczonym powodowi w dniu 3 kwietnia 2017 r., spółka oświadczyła, że dokonuje potrącenia wierzytelności z tytułu wydatków sfinansowanych kartą służbową o nr 5531 4122 0052 2864 w kwocie 23.836 zł, wynikającej z ogólnego zadłużenia powoda z tego tytułu na sumę ujętą w notach obciążeniowych z dnia 8 sierpnia 2016 r. i z dnia 4 stycznia 2017 r. Jako wierzytelność postawioną do potrącenia wskazała należność powoda z tytułu odszkodowania przewidzianego w umowie o zakazie konkurencji z dnia 7 lipca 2015 r. - za miesiąc marzec 2017 r. Pozostałą część należnego powodowi odszkodowania w kwocie 11.164 zł spółka odprowadziła na poczet jego podatku dochodowego. Tożsame oświadczenia składane były powodowi przez spółkę w kolejnych miesiącach i obejmowały odszkodowania za dalsze miesiące

obowiązywania umowy o zakazie konkurencji. Również i w tych przypadkach od odszkodowań odprowadzono zaliczki na podatek dochodowy.

Z wierzytelnością powoda z tytułu odszkodowania za powstrzymanie się od zakazu konkurencji w miesiącu marcu 2017 r. w kwocie 23.836 zł (po odliczeniu podatku dochodowego) G. S.A. w P. przedstawiła do potrącenia transakcje za okres od dnia 10 lutego 2015 r. do dnia 6 kwietnia 2016 r., dotyczące zapłaty służbową kartą za usługi gastronomiczne (w restauracjach i hotelach), w związku z którymi to transakcjami powód przedstawił do rozliczenia faktury VAT, nie wskazując nazwy kontrahenta oraz celu spotkania. Wśród tych transakcji nie było takich, na dowód których powód przedstawił dowody zastępcze oraz dotyczących zakupu upominków, czy wypłaty gotówki z bankomatu.

Po ustaniu zatrudnienia w G. S.A. w P. R.K. powstrzymywał się od działalności konkurencyjnej zgodnie z postanowieniami umowy z dnia 7 lipca 2015 r. Pismem z dnia 19 kwietnia 2017 r. powód wezwał spółkę do zapłaty odszkodowania w wysokości 35.000 zł.

Przeciwko R.K. nie toczy się postępowanie karne dotyczące użytkowania służbowej karty płatniczej podczas zatrudnienia w G. S.A. w P..

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd Okręgowy stwierdził, że objęta zarzutem potrącenia wierzytelność pozwanej wynikała z przepisu art. 124 § 1 k.p. Spółka miała zatem obowiązek udowodnić, że użytkując służbową kartę płatniczą, powód wydatkował część środków pieniężnych znajdujących się na rachunku bankowym pozwanej na potrzeby prywatne, tym samym doprowadzając do powstania szkody w majątku pracodawcy. Pozwana w żaden sposób nie wykazała tej okoliczności. Nie jest bowiem wykazaniem szkody przedstawienie wyciągów z karty płatniczej oraz dokumentów źródłowych.

W ocenie Sądu drugiej instancji, brak było w sprawie dowodu na to, aby w zakresie wydatków objętych zarzutem potrącenia powód korzystał ze służbowej karty płatniczej w celach niemających związku z pełnioną w pozwanej funkcją. Pokryte kartą służbową prywatne wydatki na minibar w pokoju hotelowym (podczas wyjazdu służbowego w dniach 27 marca 2015 r. i 15 listopada 2015 r.) na wniosek powoda zostały potrącone z jego wynagrodzeniem za pracę. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika natomiast, że powód korzystał z służbowej

karty płatniczej w sposób zgodny z obowiązującymi w pozwanej spółce regulacjami i praktykami. Przez cały okres zatrudnienia R.K. pracodawca nie kwestionował żadnych wydatków poniesionych przez powoda przy użyciu służbowej karty płatniczej. Także pracownicy księgowości nie wskazywali na nieprawidłowości dotyczące dowodów poniesienia wydatków. W tej sytuacji nie ma podstaw prawnych, by wymagać od powoda ponownego rozliczenia wydatków zaaprobowanych kilka lat wcześniej przez pracodawcę. W świetle obowiązujących w pozwanej spółce przepisów, powód miał obowiązek wykazania zasadności wydatków poczynionych przy użyciu służbowej karty, ale wyłącznie na etapie rozliczania tych wydatków, co miało miejsce na koniec każdego miesiąca. Wtedy to ponoszone przez niego wydatki były na bieżąco rozliczane przez uprawnione do tego osoby. Zainicjowany obecnie spór, w ramach którego pozwana zgłosiła zarzut potrącenia, podnosząc żądanie zwrotu już uprzednio zaaprobowanych wydatków, nie pozwala uznać, że ciężar dowodu co do charakteru tych wydatków obciąża pracownika. Powód był na bieżąco rozliczony przez pracodawcę z wydatkowanych środków. Wobec zaakceptowania dokonanych transakcji przez dział księgowości, pozwana spółka chcąc skutecznie złożyć zarzut potrącenia, winna była wykazać, że na skutek działania powoda poniosła szkodę, a mianowicie, że powód posługując się służbową kartą płatniczą, wydatkował środki pracodawcy na cele inne niż służbowe. Pozwana w zakresie transakcji objętych zarzutem potrącenia nie wykazała żadnego wydatku poniesionego przez powoda w sposób sprzeczny z obowiązującymi w spółce procedurami.

Uzupełniając Sąd dodał, że rozkład ciężaru dowodu w niniejszej sprawie ma także dodatkowe racjonalne uzasadnienie, gdyż trudno obecnie, po tak znacznym upływie czasu od momentu dokonania transakcji oraz po ich rozliczeniu (a zatem i po utracie uznanych za zbędne dowodów mogących potwierdzać ich charakter), wymagać od pracownika ponownego wykazania, że środki wydatkował w celach służbowych. Podkreślić należy, że sam pełnomocnik strony pozwanej podczas rozprawy apelacyjnej przyznał, że nie ma obecnie możliwości zweryfikowania, które z płatności dokonanych przez powoda miały charakter wydatków służbowych.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że aktem wewnętrznym regulującym w G. S.A. w P. zasady użytkowania i rozliczania służbowych płatniczych było obowiązujące od dnia 10 czerwca 2013r. zarządzenie nr (...)/2013 Dyrektora Generalnego G. S.A. w P., w sprawie zasad wydawania, użytkowania i rozliczania transakcji dokonywanych przy użyciu służbowych kart płatniczych. Zgodnie z treścią zapisu § 7 pkt 3 zarządzenia nr (...)/2013 r. każda transakcja opłacana przy użyciu służbowej karty płatniczej musiała być udokumentowana fakturą lub innym dowodem potwierdzającym poniesione koszty. Zarządzenie to nie precyzowało, co należy rozumieć pod pojęciem „inny dokument”. Zarządzenie nie odsyłało też w tym zakresie do innych regulacji wewnętrznych pozwanej. W szczególności nie odsyłało do Instrukcji obiegu dowodów księgowych i innych dokumentów nr (...). Treść § 7 pkt 3 zd. drugie zarządzenia nawiązuje do instrukcji wyłącznie w kwestii obiegu faktur za transakcje finansowane za pomocą środków z karty służbowej. Zarządzenie to nie odwoływało się nawet do definicji dowodów księgowych zawartej w pkt 5.3.1 instrukcji nr (...) ani nie przewidywało dla „innych dowodów potwierdzających poniesione koszty” obiegu właściwego dla faktur. Z tego powodu zgodzić należy się z Sądem Rejonowym, że w świetle zapisów zarządzenia nr (...)/2013 r. właściwym dowodem transakcji dokonanej przy użyciu służbowej karty płatniczej nie musiały być wyłącznie dokumenty księgowe.

Sąd Okręgowy podkreślił, że w raporcie z audytu w przedmiocie analizy wydatkowania i rozliczania środków przysługujących w ramach służbowych kart płatniczych wskazano, iż obowiązujące wewnętrzne akty normatywne G. S.A. w P. w sposób niewystarczający określały zasady wydawania, użytkowania i rozliczania transakcji dokonywanych przez użytkowników służbowych kart płatniczych. Zasadniczą nieprawidłowością zarządzenia nr (...)/2013 z 10 czerwca 2013 r. W ocenie audytorów, był brak jednoznacznego zakazu używania kart w celach prywatnych. Nie określało ono również, jakiego rodzaju dobra i usługi mogą być opłacane za pomocą kart, stąd w spółce panowała dowolność w wydatkowaniu środków w ramach służbowych kart płatniczych.

Całkowicie chybiony okazał się zarzut, jakoby powód brał udział w tworzeniu regulacji określających warunki użytkowania służbowych kart płatniczych, skoro zarządzenie nr (...)/2013 w sprawie zasad użytkowania służbowych kart płatniczych

obowiązywało od dnia 10 czerwca 2013 r., zaś R.K. funkcję członka zarządu objął dopiero w dniu 1 stycznia 2014 r.

Ponadto, zdaniem audytorów, obowiązujące zarządzenie (...) /2013 należało zmienić między innymi w zakresie wprowadzenia obowiązku wskazywania w opisie dokumentu księgowego nazwy kontrahenta oraz celu spotkania biznesowego. Wynikająca z audytu wadliwość przepisów i procedur funkcjonujących w spółce dotyczących rozliczania wydatków opłacanych służbową kartą płatniczą doprowadziła do wprowadzenia w pozwanej w kwietniu 2016 r. nowych przepisów dotyczących używania i rozliczania kart służbowych.

Według Sądu Okręgowego, w świetle zapisów zarządzenia nr (...) /2013 użytkownik karty obowiązany był zwrócić spółce nieudokumentowane wydatki, przy czym wniosek o ich potrącenie miał obowiązek sporządzić Dział Księgowości i przekazać do Działu Kadr (§ 7 pkt 3 zarządzenia). Jak już wskazano wydatki objęte zarzutem potrącenia zostały zaakceptowane przez służby księgowe zgodnie z oświadczeniami powoda. Pozwana spółka nie może zatem obecnie dochodzić od powoda pokrycia rzekomej szkody wyrządzonej na skutek niewłaściwego przeznaczenia powierzonego mienia. Nadto w świetle zapisów zarządzenia nr (...) /2013 ewentualne nieprawidłowości w rozliczaniu dokumentów zastępczych w sytuacji, gdy powinna być przedłożona faktura VAT, obciążają jedynie pracowników pionu finansowego pozwanej, gdyż to ich obowiązkiem było prawidłowe księgowanie wydatków i wystawianie wniosków o potrącenie nieuzasadnionych wydatków, o których mowa w § 7 zarządzenia nr (...) /2013. Niekwestionowanym w apelacji faktem jest to, że wśród transakcji przedstawionych do potrącenia z odszkodowaniem za marzec 2017 r. nie było wydatków dotyczących zakupu upominków, wypłaty gotówki z bankomatu ani takich, dla udokumentowania których R.K. przedstawiłby dowody zastępcze.

Sąd Okręgowy podniósł, że nie może uznać, iż pismo z dnia 24 kwietnia 2014 r., jakie wystosowano do komórek organizacyjnych pozwanej spółki i w którym odniesiono się do kwalifikowania wydatków na zakup usług gastronomicznych pod kątem podatkowym, nakładało na osoby użytkujące karty służbowe obowiązek wskazywania nazwy kontrahenta i celu spotkania w odniesieniu do dokonywanych wydatków. Świadkowie, J.Ż., M.P. i W.N. zeznali, że było to jedynie pismo

informacyjne niemające charakteru normatywnego. Z zeznań głównej księgowej J.Ż. wynika, że pismo z dnia 24 kwietnia 2014 r. nie nakładało na osoby użytkujące karty służbowe obowiązku wskazania nazwy kontrahenta i celu spotkania, jeżeli według nich były to dane poufne lub objęte tajemnicą handlową. Jeżeli wydatki były opisane przez wskazanie celu spotkania i nazwy kontrahenta, to mogły być one zaliczone do kosztów podatkowych spółki. Pozostałe zaś wydatki, co do których nie było wiedzy o celu spotkania oraz danych kontrahenta, należało kwalifikować jako niestanowiące kosztów podatkowych. Dodać można, że twierdzeniom o normatywnym charakterze pisma z dnia 24 kwietnia 2014 r. zaprzeczają ustalenia i wnioski audytu, rekomendacja audytorów wprowadzenia przepisów zobowiązujących użytkowników kart służbowych do wskazania w opisach transakcji nazwy kontrahenta i celu odbytego spotkania, a także wprowadzenie w życie przez nowy zarząd pozwanej w kwietniu 2016 r. regulaminu dotyczącego rozliczania wydatków ponoszonych przy użyciu kart służbowych zgodnego z zaleceniami audytorów.

Z tych samych przyczyn Sąd odwoławczy nie mógł uznać, że obowiązek szczegółowego opisywania wydatków służbowych ustanowiono w zarządzeniu z dnia 14 czerwca 2013 r., dotyczącym rozliczania wyjazdów służbowych w G. S.A. Ponadto z zeznań świadków M.P., W. N. oraz powoda wynika, że zarządzenie to nie dotyczy członków zarządu, którzy nie odbywali podróży służbowych krajowych, zgodnie z przyjętą regułą, że miejscem ich pracy jest cały obszar kraju. Co więcej, wśród transakcji przedstawionych do potrącenia z odszkodowaniem za marzec 2017r. nie było wydatków dokonanych w trakcie wyjazdu służbowego.

Obowiązek wskazania w opisach transakcji nazwy kontrahenta i celu odbytego spotkania nie wynika nadto z punktu 5.4.2.4 g Instrukcji obiegu dowodów księgowych i innych dokumentów nr (...). Zapis ten określa bowiem zasady kontroli dokumentów księgowych i pośrednio obowiązki osób księgujących wydatki. Instrukcja obiegu dowodów księgowych i innych dokumentów nr (...) określała, co może być podstawą zapisów w księgach rachunkowych, tymczasem kwestie użytkowania i rozliczania służbowych płatniczych regulowało wyłącznie zarządzenie nr (...)/2013 Dyrektora Generalnego G. S.A. w P. w sprawie zasad wydawania, użytkowania i rozliczania transakcji dokonywanych przy użyciu służbowych kart

płatniczych. Przez cały okres zatrudnienia powoda, pracodawca i służby księgowe stosując obowiązujące w pozwanej regulacje nie kwestionowały żadnych wydatków poniesionych przez powoda przy użyciu służbowej karty płatniczej mimo nie wskazywania danych kontrahenta i celu spotkania.

Sąd odwoławczy nie znalazł także podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia art. 8 k.p., z uwagi na to, że apelująca nie wskazała, jakie dokładnie przesłanki uzasadniają twierdzenie o nadużyciu prawa przez powoda, ograniczając się do zarzutu niewykonania zobowiązania do stworzenia procedur zapobiegających nadużyciom i chroniących interes pozwanej spółki. Tak sformułowany zarzut nie mógł odnieść skutku, skoro w procesie nie wykazano, by przy użyciu kart służbowych dokonywano wydatków na cele niemające charakteru służbowego ani tego by powód uchybił swoim obowiązkom.

Sąd podkreślił, że kierowane przez apelującą pod adresem poprzedniego składu zarządu niepotwierdzone zarzuty niegospodarności, niedopełnienia obowiązków, czy działania na szkodę spółki nie mogą być wystarczającą podstawą do ustalenia, że powód wyrządził pracodawcy szkodę, użytkując służbową kartę płatniczą. Pozwana podnosząc zarzut potrącenia powinna była wykazać, że wydatki objęte notą obciążeniową nie miały charakteru służbowego. W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd Okręgowy zgodził się z konstatacją Sądu pierwszej instancji, że pozwana nie wykazała istnienia po jej stronie wiarygodności wobec powoda, z tytułu wykorzystywania służbowej karty płatniczej w celach niemających służbowego charakteru, wobec czego nie doszło do skutecznego potrącenia i w efekcie umorzenia roszczenia zgłoszonego w pozwie. Powództwo o odszkodowanie było więc uzasadnione.

Pozwana wniosła skargę kasacyjną od powyższego wyroku, zaskarżając orzeczenie w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła: 1) naruszenie prawa materialnego, tj. a) art. 6 k.c. w zw. z art. 124 § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię, a w konsekwencji wadliwe uznanie, że pozwany powinien był wykazać, iż wydatki dokonane przez powoda przy użyciu służbowej karty płatniczej miały charakter prywatny, podczas gdy pozwany wykazał istnienie szkody po swojej stronie przez załączone do pozwu zestawienie transakcji stanowiące załącznik do noty obciążeniowej oraz dokumenty źródłowe w postaci spornych faktur

potwierdzających nabycie usług gastronomicznych na koszt pozwanego, a więc to powód powinien powołać dowody niweczące i w wiarygodny sposób wykazać, że dokonane wydatki miały charakter służbowy (nie spowodowały szkody po stronie spółki), bowiem był zobowiązany do wyliczenia się z powierzonych środków; b) art. 124 § 1 k.p., przez błędną wykładnię, a w konsekwencji wadliwe uznanie, że pracownik wydatkujący służbowe środki pieniężne na usługi gastronomiczne, dostarczając pracodawcy faktury na potwierdzenie dokonanych wydatków dokonuje „wyliczenia” w rozumieniu przywołanego przepisu; c) art. 124 § 3 k.p., przez błędną wykładnię a w konsekwencji wadliwe uznanie, że pracodawca nie wykazuje szkody w związku z korzystaniem przez pracownika ze służbowej karty płatniczej, skoro ten przedstawił faktury na potwierdzenie wydatków na usługi gastronomiczne a pracodawca nie wykazał aby były to wydatki prywatne; d) art. 498 § 2 k.c., przez jego niezastosowanie i uznanie, iż mimo potrącenia dokonanego przez pozwaną nie nastąpiło umorzenie wierzytelności dochodzonej przez powoda w niniejszym postępowaniu; e) art. 222 § 1 i 2 i art. 415 k.c. w związku z art. 300 i art. 124 k.p., przez ich niezastosowanie zasadzające się na odmowie udzielenia ochrony roszczeniom pozwanej spółki o zwrot środków pieniężnych stanowiących własność spółki i uznanie za prawnie usprawiedliwioną odmowę zwrotu cudzych środków pieniężnych, z celowości zużycia i służbowego charakteru których powód się nie rozliczył; f) art. 8 w związku z art. 100 § 2 pkt 4 k.p., przez ich niezastosowanie i w konsekwencji udzielenie ochrony prawnej powodowi, z powołaniem się na brak innych regulacji wewnętrznych dotyczących użytkowania kart płatniczych, z pominięciem faktu, że powód był osobą zarządzającą pozwaną spółką, a dla tego rodzaju pracowników obowiązkiem podstawowym, będącym na pierwszym miejscu przed innymi, jest obowiązek dbałości o dobro zakładu i to obowiązkiem powoda było wprowadzenie stosownych procedur chroniących mienie pozwanej spółki oraz mimo wiedzy o wszczętym przez Prokuraturę Regionalną w [...]. śledztwie w sprawie wyrządzenia szkody majątkowej wielkich rozmiarów, w okresie lat 2013 - kwiecień 2016, w S. i w P., Z. S.A., w związku z brakiem należytego nadzoru nad korzystaniem z kart płatniczych użytkowanych przez pracowników tej firmy, to jest o czyn art. 296 § 1 i 3 k.k. oraz w sprawie przywłaszczenia mienia w okresie lat 2013 - kwiecień 2016, w S. i w P., przy wykorzystywaniu służbowych kart płatniczych w

nieustalonej łącznie kwocie, przez pracowników G. S.A., czym działano na szkodę Z. S.A., to jest o czyn z art. 284 § 2 k.k. oraz 2) naruszenia przepisów postępowania, mogących mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: a) art. 232 zd. 1 k.p.c., przez błędne uznanie, że pozwany obowiązany był wskazać dowody dla stwierdzenia, że wydatki dokonane przez powoda przy użyciu służbowej karty płatniczej miały charakter prywatny, podczas gdy ciężar dowodu w tym zakresie obciążał powoda, a zatem to on powinien był wskazać dowody na to, że wydatki dokonane przez niego przy użyciu służbowej karty płatniczej miały charakter służbowy, skoro niesporny w sprawie był fakt, że zakwestionowane przez pozwanego wydatki poniesione zostały przez powoda i opłacone służbową kartą kredytową; b) art. 228 § 1 k.p.c., przez pominięcie okoliczności niewymagającej dowodu, a mającej istotne znaczenie dla sprawy, a mianowicie, że przedstawione do potrącenia wierzytelności dotyczyły poniesionych przez powoda przy użyciu służbowej karty wydatków na usługi gastronomiczne, które same przez się i co do zasady, służą zaspokajaniu potrzeb osobistych i obciążanie pozwanej spółki obowiązkiem dowodzenia, że „użytkując służbową kartę płatniczą powód wydatkował część środków pieniężnych znajdujących się na rachunku bankowym pozwanej na potrzeby prywatne, tym samym doprowadzając do powstania szkody w majątku pracodawcy”, podczas gdy obowiązek wyliczenia się z powierzonych pieniędzy i wykazania celowości wydatkowania cudzych pieniędzy z interesami osoby, której sprawy się prowadzi, jest powszechnie znany, a jednocześnie wynika z ogólnych zasad obowiązującego w Polsce porządku prawnego; c) art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez brak merytorycznego uzasadnienia, tj. brak wskazania podstawy faktycznej, z której Sąd Okręgowy wywiódł kluczowe dla zaskarżonego orzeczenia twierdzenie o rozliczeniu powoda z wydatków na bieżąco, przez uprawnione do tego osoby, mimo że było to ustalenie własne Sądu drugiej instancji i pominięcie części zebranego materiału dowodowego, tj. zeznań wszystkich osób, które twierdziły o braku zatwierdzania i kontroli wydatków powoda; d) art. 385 k.p.c., przez jego zastosowanie, mimo że apelacja pozwanego jest zasadna.

W oparciu o powyższe zarzuty skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa; ewentualnie wniosła o uchylenie

zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, albowiem uzasadnione są zarzuty naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku.

Analizę prawidłowości zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji wypada rozpocząć, od przypomnienia, że istotą sporu jest zasadność roszczeń powoda R.K. o zasądzenie od pozwanej G. spółki akcyjnej w P. kwoty 35.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 10 kwietnia 2017 r. tytułem odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej za marzec 2017 r., wobec podniesienia przez pozwaną zarzutu potrącenia z tejże wierzytelności odszkodowania w wysokości 23.836 zł z tytułu szkody wyrządzonej przez powoda w mieniu powierzonym mu przez pracodawcę.

Okolicznościami bezspornymi są zawarcie przez strony w dniu 7 lipca 2015 r. umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy i treść tej umowy oraz fakt, że powód w marcu 2017 r. powstrzymał się od działalności konkurencyjnej wobec pozwanej i z tej racji przysługiwało mu przewidziane w umowie odszkodowanie w wysokości 100% stałego miesięcznego wynagrodzenia brutto określonego w umowie o pracę (ostatnio w kwocie 35.000 zł), wymagalnego w terminie płatności wynagrodzenia.

Zarówno w doktrynie prawa pracy, jak i w orzecznictwie, istnieje utrwalone stanowisko, zgodnie z którym klauzula konkurencyjna (art. 101² k.p.) nie stanowi części umowy o pracę. Nie ma wprawdzie przeszkód, aby umowę taką, zwaną również klauzulą konkurencyjną, zamieścić w umowie o pracę, nie przesądza to jednak, aby wskutek tego klauzula konkurencyjna stawała się elementem (warunkiem, jednym z *essentialia negotii*) umowy o pracę. Odszkodowanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji nie jest zaś wynagrodzeniem za pracę i nie podlega ochronie przewidzianej dla wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie za pracę jest bowiem obowiązkowym, okresowym świadczeniem ze stosunku pracy,

odwzajemniającym pracę i powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (78 k.p.). Natomiast zobowiązanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji nie jest zobowiązaniem ze stosunku pracy, mimo tego, że jest ze stosunkiem pracy ściśle związane. Odszkodowanie zatem nie jest składnikiem wynagrodzenia za pracę. Nie może nim być także dlatego, że ma charakter kompensacyjny, gdy tymczasem wynagrodzenie za pracę jest czynnością majątkowo przysparzającą (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 października 2002 r., I PKN 560/01, OSNP-wkładka 2003 nr 3; z dnia 12 listopada 2003 r., I PK 591/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 349; z dnia 29 czerwca 2005 r., II PK 345/04, OSNP 2006 nr 9 – 10, poz. 153). Skoro odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie podlega ochronie przewidzianej dla wynagrodzenia za pracę, to dopuszczalne jest zastosowanie wobec niego instytucji potrącenia z art. 498 i n. k.c. w związku z art. 300 k.p. W doktrynie prawa pracy zauważa się, że w związku z żądaniem pracodawcy odszkodowania za niedobór w mieniu powierzonym pracownikowi, obie strony mogą rozważać możliwość zastosowania potrącenia na podstawie powyższych przepisów. Pracodawca może obniżyć kwotę dochodzonego odszkodowania w takim zakresie, w jakim zostanie zaspokojony dzięki potrąceniu pieniężnej wierzytelności pracownika skierowanej przeciw niemu, jeżeli ta wierzytelność nie jest objęta zakazem potrącenia. Możliwości pracodawcy ograniczają się do potrącenia na tej podstawie prawnej wierzytelności pracownika niebędących wynagrodzeniem za pracę w rozumieniu art. 87 k.p., np. dotyczących odszkodowania lub, ewentualnie, odprawy (K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, e/Lex).

W rozpoznawanej sprawie strona pozwana wywodzi swoje roszczenia odszkodowawcze wobec powoda z unormowań art. 124 k.p.

Dla prawidłowej oceny tychże roszczeń warto sięgnąć do szerszego kontekstu normatywnego, nie wyłączając regulacji art. 114-122 k.p. Przepisy te statuuje materialną odpowiedzialność pracownika za szkody wyrządzone w mieniu pracodawcy wskutek zawinionego niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracownika 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 (art. 114 i art. 115 k.p.).

Należy zatem odnieść się do poszczególnych przesłanek materialnej odpowiedzialności pracowników.

Co do obowiązków pracowniczych, których niewykonanie lub nienależyte wykonanie implikuje ową odpowiedzialność, trzeba pamiętać, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p., nawiązując stosunek pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym. Rodzaj pracy, do jakiej wykonywania zobowiązał się pracownik, powinien być określony w akcie kreującym stosunek pracy i doprecyzowany w pisemnym zakresie czynności, a także w drodze poleceń pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 149/02, Monitor Prawa Pracy - wkładka 2004 nr 4, poz. 7). Z zobowiązaniem pracownika do wykonywania umówionego rodzaju pracy pozostaje w związku wiele mniej lub bardziej szczegółowych powinności, których źródłem są przepisy aktów prawnych z zakresu prawa pracy, a nawet zwyczaj zakładowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2003 r., I PK 425/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 345). Niektóre z tych obowiązków precyzują wymagania, jakim powinna odpowiadać wykonywana praca (zarówno w aspekcie ilościowym, jak i jakościowym), inne określają reguły zachowania w trakcie pełnienia pracy, a jeszcze inne odnoszą się do zachowań pracownika warunkujących kontynuowanie więzi prawnej, jaką jest stosunek pracy. Podstawowe obowiązki pracownicze zostały skatalogowane w art. 100 k.p., chociaż w sposób niepełny, o czym świadczy użyty w § 2 tego przepisu zwrot "w szczególności". Przepis art. 100 k.p. określa przy tym pewną hierarchię obowiązków pracowniczych. Bezpośrednim nawiązaniem do art. 22 § 1 k.p. jest § 1 art. 100 k.p., który doprecyzowuje, że praca, do jakiej zobowiązał się pracownik, powinna być wykonywana sumiennie i starannie, a nadto - skoro ma się ona odbywać pod kierownictwem pracodawcy - pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych. Wymienione w § 2 art. 100 k.p. szczegółowe obowiązki

odnoszą się zaś do najważniejszych aspektów wykonywania zobowiązania pracowniczego.

Obowiązek sumiennego i starannego wykonywania umówionego rodzaju pracy dotyczy wszystkich pracowników, bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy i zajmowane stanowisko. Sumienne wykonywanie pracy oznacza przy tym stosowanie się do reguł technicznych (prakseologicznych) narzucających powinność racjonalnego postępowania, tzn. do reguł dobrej roboty, uwzględniającej zasady wiedzy praktycznej. Praca staranna rozumiana jest zaś jako wykonywana zgodnie z najlepszą wolą pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 kwietnia 2009 r., II PK 260/08, LEX nr 707876). 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. Trzeba bowiem pamiętać, że wykonując pracę pracownik związany jest wszelkimi obowiązkami określonymi w art. 100 k.p., w tym obowiązkiem przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, a realizacja tych powinności jest również przejawem troski o dobro zakładu 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. Choć 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. Z zasady lojalności pracownika względem pracodawcy wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. Wyrażony w 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 - w skrócie - jako obowiązek dbałości o interesy pracodawcy. W związku z tym, że przedmiotem obowiązku dbałości pracownika jest całokształt interesów majątkowych i niemajątkowych zakładu pracy, należy uznać, że obowiązek ten dotyczy konkretyzacji sposobu korzystania ze wszystkich uprawnień, jeżeli czynienie użytku ze swego prawa może rzutować na dobro zakładu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2011 r., II PK 204/10, LEX nr 817517 oraz postanowienie z dnia 23 maja 2014 r., II PK 32/14, LEX nr 2026395). W orzecznictwie sądowym za przejaw naruszenia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy przyjmuje się, między innymi, działania wymierzone przeciwko mieniu pracodawcy, jak nienależyta jego ochrona, użytkowanie dla własnych celów lub kradzież (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 marca 1997 r., I PKN 38/97, OSNAPiUS 1998 nr 3, poz. 72; z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 378/97, OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 567; z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 547/97, OSNAPiUS 1999 nr 4, poz. 119; z dnia 24 listopada 1998 r., I PKN 454/98, OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 23; z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 532/00, OSNP 2003 nr 11, poz. 265 i z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 728/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 567).

Z kolei odnośnie do drugiej przesłanki materialnej odpowiedzialności pracowników, w judykaturze przyjęte jest stanowisko, że w istocie pojęcie winy w prawie pracy jest zbliżone do rozumienia tego pojęcia w prawie karnym i obejmuje winę umyślną oraz winę nieumyślną.

Według prawa karnego czyn zabroniony popełniony jest umyślnie, jeżeli sprawca ma zamiar jego popełnienia, to jest chce go popełnić albo przewidując możliwość jego popełnienia, na to się godzi (art. 9 § 1 k.k.). Istotą jest tutaj zamiar sprawcy, który może występować w dwóch formach: bezpośredniej i ewentualnej. Zamiar bezpośredni (*dolus directus*) polega na tym, że sprawca chce popełnić czyn zabroniony, a zamiar ewentualny (*dolus eventualis*) charakteryzuje się tym, iż sprawca wprawdzie nie chce popełnić czynu zabronionego, ale przewiduje realną możliwość jego popełnienia i na to się godzi (por. W. Wróbel, A. Zoll, Kodeks karny. Część ogólna, Warszawa 2016, s. 147-160). Gdy zaś chodzi o winę nieumyślną, to

w dotychczasowych przepisach prawa karnego nieumyślność działania sprawcy zachodzi zarówno wtedy, gdy sprawca przewiduje możliwość popełnienia czynu zabronionego, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że tego uniknie (lekkomyślność), jak i wtedy, gdy możliwości takiej nie przewiduje, choć powinien i może przewidzieć (niedbalstwo). Obecnie, mimo że ustawodawca formalnie zrezygnował z podziału winy nieumyślnej na lekkomyślność i niedbalstwo, to nowe przepisy nadal wymieniają dwie sytuacje, gdy sprawcy można przypisać winę nieumyślną, tj. gdy przewidywał on możliwość popełnienia czynu zabronionego, jak i wtedy, gdy mógł przewidzieć możliwość popełnienia czynu zabronionego. Można więc dalej posługiwać się podziałem winy nieumyślnej na lekkomyślność i niedbalstwo (por. Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński w: L. Florek (red.), Kodeks Pracy. Komentarz, Warszawa 2017, kom. do art. 114 k.p.).

Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 marca 2010 r., I PK 195/09 (OSNP 2011 nr 17-18, poz. 227), na płaszczyźnie prawa pracy wina nieumyślna pracownika występuje wtedy, gdy ma on możliwość przewidywania, że 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). Umyślne wyrządzenie szkody ma zatem miejsce wtedy, gdy pracownik objął następstwa swego działania zamiarem bezpośrednim lub ewentualnym. W wyrokach: z dnia 21 marca 1975 r., II PR 309/74 (OSNCP 1975 nr 12, poz. 178) i z dnia 24 października 1997 r., I PKN 264/97 (OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 562) oraz w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 grudnia 1975 r., V PZP 13/75 (OSNCP 1976 nr 2, poz. 19) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, według którego umyślne

niewykonanie przez pracownika jego obowiązków nie wystarczy do przyjęcia umyślności wyrządzenia szkody, gdyż niezbędne jest jeszcze objęcie skutku, to jest szkody, zamiarem sprawcy bezpośrednim lub co najmniej ewentualnym. Umyślność przewidzianą w art. 122 k.p. w formie zamiaru ewentualnego należy z reguły łączyć z takim zachowaniem się pracownika, kiedy dąży on do jakiegoś innego celu niż wyrządzenie szkody pracodawcy, lecz zdaje sobie sprawę, że może tym samym spowodować uszczerbek w jego mieniu i fakt ten aprobuje (godzi się na powstanie szkody). Od okoliczności każdej konkretnej sprawy zależy wynik oceny zachowania się pracownika i jego świadomości co do możliwości spowodowania szkody oraz godzenia się przez niego z taką ewentualnością (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 czerwca 1977 r., IV PR 147/77, LEX nr 14395; z dnia 23 maja 1980 r., IV PR 150/80, LEX nr 14528). Konkludując należy stwierdzić, że umyślności naruszenia obowiązków pracowniczych może towarzyszyć nieumyślność spowodowania szkody i wtedy pracownik będzie odpowiadał według zasad ograniczonej odpowiedzialności materialnej. Możliwa jest też taka sytuacja, gdy umyślne naruszenie obowiązków, z którego jako normalne następstwo wynika szkoda, nie wystarcza dla przypisania sprawcy winy w spowodowaniu tego skutku. W doktrynie można odnaleźć pogląd, że brak jest podstaw do tego, by pojęcie winy umyślnej z art. 122 k.p. interpretować rozszerzająco, w kierunku objęcia nim także przypadków ciężkiej winy nieumyślnej (rażącego niedbalstwa), gdyż brakuje jakichkolwiek przesłanek dla takiej wykładni w samym Kodeksie pracy. Przeciwnie, w przepisach Kodeksu pracy znaleźć można przesłanki dla zwężającego rozumienia winy umyślnej z art. 122 k.p. (zob. W. Sanetra, *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, Warszawa 1975, s. 132-133).

Godzi się zauważyć, że winę umyślną w postaci zamiaru ewentualnego od winy nieumyślnej w postaci lekkomyślności różni element woli. W obu tych postaciach winy sprawca ma świadomość, że może popełnić czyn zabroniony. Przy winie umyślnej w postaci zamiaru ewentualnego sprawca godzi się na popełnienie czynu zabronionego, a przy winie nieumyślnej w postaci lekkomyślności nie ma zamiaru popełnienia czynu zabronionego. W praktyce może stwarzać trudności odróżnienie winy umyślnej w postaci zamiaru ewentualnego od winy nieumyślnej polegającej na lekkomyślności sprawcy. Dopiero analiza sposobu działania

sprawcy oraz okoliczności popełnienia konkretnego czynu dają podstawę do dokonania ustaleń w tej kwestii. A zatem, gdy pracodawca nie jest w stanie udowodnić pracownikowi umyślnego wyrządzenia szkody, może dochodzić od pracownika odpowiedzialności odszkodowawczej na zasadach właściwych dla wyrządzenia szkody z winy nieumyślnej.

I wreszcie co do ostatniej przesłanki materialnej odpowiedzialności, tj. szkody, Sąd Najwyższy we wspomnianej uchwale całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 grudnia 1975 r., V PZP 13/75, zauważył, że Kodeks pracy nie zna definicji pojęcia "rzeczywista strata" ani też nie wyjaśnia, co należy rozumieć przez naprawienie szkody "w pełnej wysokości". Dlatego też - w tym zakresie - należy odwołać się do zasad wykształconych w orzecznictwie. 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 wynikała ona wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania - z jego winy nieumyślnej - obowiązków pracowniczych (art. 114 k.p.). Jeżeli więc, ujmując rzecz przykładowo, zniszczeniu uległ surowiec w czasie produkcji, to rzeczywistą stratą zakładu jest przede wszystkim wartość surowca, ale nie produkt, jaki by z niego powstał, gdyby surowiec nie uległ zniszczeniu.

Dla wyjaśnienia pojęcia szkody w pełnej 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 (wspomniana uchwała całego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 29 grudnia 1975 r., V PZP 13/75). Ta ostatnia część szkody ma charakter hipotetyczny, należy ją uwzględnić w razie wykazania przez pracodawcę dużego prawdopodobieństwa jej wystąpienia. Obejmuje utracone korzyści do dnia orzekania, jak również pożytki prawdopodobne, które powstałyby w przyszłości. Przypisanie pracownikowi obowiązku naprawienia szkody w pełnej wysokości jest równoznaczne z twierdzeniem, że do wyrządzającego szkodę umyślnie nie stosuje się ulgi

przewidzianej w art. 119 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 1976 r., IV PR 132/76, LEX nr 14322), jak również rozwiązań wskazanych w art. 117 k.p. i art. 118 k.p. (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 1975 r., V PZP 3/75, OSNCP 1975 nr 10-11, poz. 143) oraz art. 120 k.p., art. 121 § 2 k.p. i art. 121¹ § 2 k.p. W razie dochodzenia od pracownika odszkodowania na zasadach przewidzianych w ramach art. 114 k.p. w związku z art. 122 k.p., to na pracodawcy spoczywa ciężar łącznego udowodnienia szkody i jej wysokości, winy pracownika oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy powstaniem albo zwiększeniem szkody a zachowaniem się pracownika.

Rodzaj winy pracownika w wyrządzeniu szkody implikuje rozmiary jego 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.). Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 28 maja 1976 r., IV PR 49/96 (LEX nr 14311), odrębnie unormowana w Kodeksie pracy odpowiedzialność materialna pracowników za szkody wyrządzone zakładowi pracy, korzystniejsza dla pracowników od zasad odpowiedzialności z prawa cywilnego, ma zastosowanie wówczas, gdy szkoda jest następstwem działania lub zaniechania pracownika w ramach obowiązków wynikających z łączącego strony stosunku pracy. Natomiast w uchwale składu całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 grudnia 1975 r., V PZP 13/75 (OSNC 1976 nr 2, poz. 19), jak również w wyrokach: z dnia 12 czerwca 1975 r., I PR 415/74 (PiZS 1976 nr 11, s. 66) i z dnia 11 maja 1977 r., IV PR 109/77 (LEX nr 14384), Sąd Najwyższy podkreślił, że zgodnie z art. 114 i art. 115 k.p. każdy pracownik, bez względu na zajmowane stanowisko, ponosi odpowiedzialność za szkodę poniesioną przez pracodawcę tylko w razie zawinionego niewykonania obowiązków pracowniczych, pozostającego w związku przyczynowym ze szkodą. Wprawdzie obowiązek naprawienia szkody powstaje w przypadku uchybienia przez pracownika jakimkolwiek z jego obowiązków, niekoniecznie podstawowemu, a

odpowiedzialność odszkodowawczą uzasadnia każdy stopień winy, nawet najłżejszy. 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, zarówno ryzyka organizacyjnego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 września 1972 r., I PR 360/71, OSNCP 1973 nr 6, poz. 107), jak i produkcyjnego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 maja 1968 r., II PR 461/67, NP 1970 nr 4, s. 617, z glosą W. Sanetry; z dnia 30 grudnia 1969 r., II PR 468/68, OSP 1970 nr 11, poz. 225 i z dnia 12 stycznia 1972 r., II PR 307/71, LexPolonica nr 317632), handlowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1971 r., I PR 261/70, OSP 1972 nr 1, poz. 6), czy prawnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2007 r., I PK 252/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 102). W przypadku osób zajmujących kierownicze lub samodzielne stanowiska ocena bezprawności zachowania i winy jest przy tym surowsza niż w odniesieniu do pozostałych pracowników. Ale nawet w przypadku tej kategorii osób ich odpowiedzialność za powstałe szkody musi być następstwem zachowań bezprawnych i zawinionych (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 grudnia 1977 r., IV PRN 12/77, Służba Pracownicza 1978 nr 3 s. 29 i z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 563/97, OSNAPiUS 1999 nr 7, poz. 232 oraz z dnia 11 września 1975 r., IV PR 42/75, OSP 1976 nr 2, poz. 25).

Poza zwykłą odpowiedzialnością pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy, uregulowaną w art. 114-122 zamieszczonych w rozdziale I działu V Kodeksu pracy, istnieje też kwalifikowana postać odpowiedzialności materialnej pracownika, jaką jest odpowiedzialność za powierzone mienie, unormowana w art. 124-127 usytuowanych w rozdziale II działu V Kodeksu pracy. Odpowiedzialność materialna za mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się jest bowiem odrębnym reżimem odpowiedzialności materialnej pracowników w relacji do tej, o jakiej traktują przepisy art. 114-122 k.p., a która dotyczy szkody w innym niż powierzone mienie pracodawcy. Mienie powierzone pracownikowi w rozumieniu art. 124 k.p. to takie, które zostało przekazane mu do dyspozycji z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się. Do takiego mienia

powołany przepis zalicza się pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności, narzędzia, instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze. Zgodnie z art. 124 k.p., mieniem powierzonym może być także inne mienie. Mienie powierzone różni się od każdego innego mienia pracodawcy wykorzystywanego rutynowo w procesie pracy nie faktem jego powierzenia w jakiś szczególny sposób, lecz tym, że z powierzeniem mienia wiąże się obowiązek jego zwrotu lub wyliczenia się z niego (obowiązek zwrotu zachodzi w przypadku rzeczy oznaczonych co do tożsamości, natomiast obowiązek wyliczenia się w przypadku na przykład pieniędzy). Przedmiotem powierzenia może być mienie pracodawcy zarówno znajdujące się w jego posiadaniu w chwili dokonywania tej czynności, jak też będące w dyspozycji innych podmiotów.

Warunkiem odpowiedzialności pracownika na podstawie art. 124 k.p. jest prawidłowe powierzenie mu mienia. Tak w judykaturze, jak i w doktrynie prawa pracy zauważa się, że skoro sposób powierzenia mienia nie został określony przepisami, może się ono dokonać poprzez bezpośrednie jego wręczenie (oddanie w posiadanie) lub upoważnienie pracownika do objęcia go w posiadanie od osób trzecich. Jedynym wymogiem prawidłowego powierzenia mienia jest to, by znany był jego rodzaj i (lub) wartość oraz by pracownik miał możliwość sprawowania nad nim pieczy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 129/98, OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 358 i z dnia 26 marca 2009 r., II PK 241/08, LEX nr 707873; por. także U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Gdynia 2004, podobnie K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, LEX 2007). Innymi słowy, znaczenie ma nie tyle formalne dokonanie "powierzenia" określonego mienia, co raczej faktyczne przekazanie pracownikowi mienia i przejęcie przez pracownika pieczy nad tym mieniem.

Potwierdzenie przez pracownika na stosownym dokumencie odbioru mienia stanowi dowód jego powierzenia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 lipca 1985 r., IV PR 150/85, LEX nr 14637 i z dnia 25 września 1985 r., IV PR 200/85, OSNCP 1986 nr 5, poz. 84). Samo pisemne oświadczenie pracownika o przyjęciu

odpowiedzialności za mienie pracodawcy nie jest jednak wystarczające dla stwierdzenia istnienia tej odpowiedzialności. Decydujące w tym zakresie jest prawidłowe powierzenie mienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 1965 r., I PR 117/65, niepublikowany), a pracownik, któremu powierzono mienie w prawidłowy sposób, ponosi odpowiedzialność na podstawie art. 124 k.p., choćby nawet nie podpisał deklaracji o przyjęciu tej odpowiedzialności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 1985 r., IV PR 221/85, PiZS 1986 nr 3, s. 70). Istotna jest bowiem rzeczywista zgoda pracownika na przyjęcie owej odpowiedzialności, wynikająca wprost lub pośrednio z uzgodnienia rodzaju pracy w umowie o pracę, a wyrażona na tyle wyraźnie, by nie budziła wątpliwości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2009 r., II PK 286/08, LEX nr 521924) oraz to, by powierzenie mienia nastąpiło w taki sposób, aby pracownik wszedł w jego rzeczywiste posiadanie i mógł nim dysponować w warunkach zapewniających możliwość zabezpieczenia mienia przed dostępem osób nieupoważnionych i utrzymania mienia w stanie zgodnym z jego przeznaczeniem, a następnie dokonać jego zwrotu lub wyliczyć się z niego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 grudnia 1981 r., IV PR 350/81, PiZS 1983 nr 3, s. 62 i z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 307/09, LEX nr 987119 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2014 r., I PK 178/13, LEX nr 1646041).

W razie powierzenia pracownikowi mienia z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się dla obciążenia go odpowiedzialnością za szkodę powstałą w tym mieniu wystarczy wykazanie przez pracodawcę, że szkoda jest następstwem nierozliczenia się pracownika (por. tezę II uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 grudnia 1975 r., V PZP 13/75 - wytyczne wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej w przedmiocie materialnej odpowiedzialności pracowników, OSNCP 1976 nr 2, poz. 19). W orzecznictwie słusznie przyjmuje się, że rozliczenie się z powierzonego mienia może nastąpić w sposób dowolny, o ile nie jest to sprzeczne z obowiązkami pracowniczymi i zostaje przez pracownika materialnie odpowiedzialnego udowodnione.

Chociaż art. 127 k.p. nie odsyła do art. 114-116 k.p. (co do przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej za mienie powierzone, jej wysokości i rozkładu ciężaru dowodu w tym zakresie), to w judykaturze przyjmuje się, że

warunkiem tej odpowiedzialności jest także (podobnie jak w przypadku odpowiedzialności za szkody wyrządzone w mieniu innym niż powierzone) zawinione przez pracownika niedopełnienie obowiązków w zakresie pieczy nad powierzonym mieniem i szkoda pozostająca w związku z tymi zaniedbaniami, tyle że w sporze sądowym wystarczające jest wykazanie przez pracodawcę prawidłowego powierzenia mienia pracownikowi i szkody powstałej wskutek nierozliczenia się z niego, by przyjąć domniemanie zawinione przez pracownika naruszenia obowiązku pieczy nad tymże mieniem (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 grudnia 1975 r., V PZP 13/75, OSNCP 1976 nr 2, poz. 19 i wyroki: z dnia 15 lipca 1977 r., IV PR 173/77, LEX nr 14406; z dnia 23 września 1977 r., IV PR 207/77, PiZS 1979 nr 8, poz. 97; z dnia 2 marca 1978 r., IV PR 42/78, LEX nr 14449; z dnia 19 czerwca 1979 r., IV PR 164/79, LEX nr 14499; z dnia 15 września 1981 r., IV PR 273/81, LEX nr 14592; z dnia 6 maja 1982 r., IV PR 107/82, LEX nr 14609; z dnia 9 sierpnia 1985 r., IV PR 153/85, OSNC 1986 nr 5, poz. 80; z dnia 9 października 1986 r., IV PR 290, PiZS 1987 nr 4, poz. 59).

W myśl art. 124 § 3 k.p. pracownik może uwolnić się od odpowiedzialności za niedobór zaistniały w mieniu pozostającym pod jego pieczę, jeżeli wykaże, że mimo dołożenia należytej staranności, szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych.

W przepisie tym ustawodawca wprowadził zatem domniemanie prawne winy pracownika. Domniemanie prawne stanowi szczególnego rodzaju normę prawną, która składa się z przesłanki i wniosku domniemania. Ta norma nakazuje uznać bez przeprowadzania dowodu fakt określony we wniosku domniemania, jeżeli zostanie udowodniony fakt stanowiący przesłankę domniemania. Przesłanką domniemania ustanowionego w art. 124 § 3 k.p. jest powstanie szkody wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracownika zobowiązania zwrotu lub rozliczenia się z powierzonego mienia. Jeżeli ta przesłanka jest spełniona, art. 124 § 3 k.p. nakazuje uznać, że naruszenie zobowiązania jest następstwem okoliczności zależnych od pracownika, a więc okoliczności przez niego zawinionych.

Przywołana kodeksowa formuła uwolnienia się od odpowiedzialności, oparta na domniemaniu winy pracownika, dotyka istotnej kwestii ciężaru dowodu w przypadku sporu na tle odpowiedzialności za szkody wyrządzone przez pracownika

w mieniu powierzonym. Generalnie rozkłada się on w ten sposób, że na pracodawcy ciąży obowiązek udowodnienia faktu prawidłowego powierzenia mienia oraz szkody w mieniu i jej wysokości (w przypadku mienia powierzonego z obowiązkiem wyliczenia się pracodawca musi także wykazać, że umożliwił pracownikowi wyliczenie się z tego mienia), natomiast w zakresie pozostałych przesłanek, pracownik chcąc uwolnić się od odpowiedzialności, musi wykazać, czyli udowodnić, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych. Może korzystać w tym celu z wszelkich środków dowodowych, w szczególności z domniemań faktycznych (art. 231 k.p.c.). Owo domniemanie polega na tym, że sąd może uznać za ustalone fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli wniosek taki można wyprowadzić z innych ustalonych faktów. Jeżeli zatem pracownik udowodni okoliczności, za które nie odpowiada (np. wadliwe zabezpieczenie magazynu lub dopuszczanie przez pracodawcę do powierzonego mienia osób do tego nieuprawnionych), sąd może przyjąć, że okoliczności te stanowiły przyczynę lub współprzyczynę niedoboru, uwalniającą pracownika w całości lub w stosownej części od odpowiedzialności. Dokonując tej oceny, sąd musi uwzględniać wszystkie okoliczności sprawy, w tym również udowodnione przez pracodawcę zawinione naruszenia obowiązków przez pracownika. W odniesieniu do podstaw faktycznych odpowiedzialności pracownika procesowa walka między stronami polega więc na tym, że pracownik, wykazując zaniedbania pracodawcy, stara się za pomocą domniemania faktycznego udowodnić związek przyczynowy między nimi a niedoborem, a pracodawca udowadnia nieistnienie w całości lub części tych zaniedbań oraz brak związku przyczynowego między zaniedbaniami a niedoborem, powołując dowody świadczące o wadliwym wykonywaniu pracy przez pracownika.

Za bezdyskusyjną uznaje się tezę, że przepis art. 124 § 3 k.p. wymaga pełnej ekskulpacji pracownika, co oznacza, że uwolnienie się od odpowiedzialności wymaga udowodnienia okoliczności, wskutek których szkoda powstała, albo co najmniej przeprowadzenia dowodu *prima facie*, a więc wskazania okoliczności, które z dużym prawdopodobieństwem pozwalają stwierdzić, że szkoda jest następstwem przyczyn (zdarzeń) niezależnych od pracownika. Ustawodawca wskazuje przykładowo *expressis verbis* jedną z nich, czyli niezapewnienie przez

pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia. W tym kontekście należy przypomnieć, że obowiązek prawidłowej organizacji pracy oraz podjęcia działań organizacyjnych eliminujących powstawanie szkód w mieniu spoczywa przede wszystkim na pracodawcy, który ponosi ryzyko swojej działalności gospodarczej. Pracownik odpowiedzialny materialnie, mimo że ciąży na nim obowiązek pieczy nad powierzonym mu mieniem, nie powinien zatem ponosić konsekwencji występujących deficytów w zakresie organizacji pracy oraz zaistnienia innych okoliczności, na które nie ma wpływu. W judykaturze przyjmuje się w związku z tym, że niezależnymi od pracownika przyczynami powstania szkody, uchylającymi jego odpowiedzialność odszkodowawczą, mogą być: (-) okoliczności dotyczące warunków pracy, zawinione przez pracodawcę lub od niego niezależne, ale nieobciążające pracownika; za niezależne od pracownika przyczyny niedoboru można uznać na przykład: uchybienia w organizacji i kontroli pracy, nieodpowiednie warunki lokalowe, konieczność współpracy z osobami nierzetelnymi, uchybienia w zakresie procedur inwentaryzacyjnych; (-) okoliczności niemające żadnego związku z pracą, którym pracownik nie mógł zapobiec nawet przy dołożeniu należytej staranności; do takich można zaliczyć włamanie, kradzież lub zabór w inny sposób powierzonego pracownikowi mienia przez osoby trzecie.

Ta sama judykatura podkreśla równocześnie, że uwolnienie się od odpowiedzialności na podstawie art. 124 § 3 k.p. wymaga ustalenia, jakiego rodzaju działania podjął pracownik, by zapobiec powstaniu szkody, w szczególności jeżeli nie uważał za potrzebne zawiadomienia pracodawcy o możliwości powstania szkody lub już powstałej szkodzi. Aby zatem wykluczyć wynikające z powołanych przepisów domniemanie zawinienia szkody, dłużnik musi udowodnić, że zrobił wszystko, co było możliwe w ramach jego obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 100 § 2 k.p., aby nie dopuścić do niedoboru (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 27 października 1982 r., IV PR 308/82, OSP 1983 nr 7, poz. 178 i z dnia 3 maja 1984 r., IV PR 77/84, LEX nr 14628 i z dnia 7 marca 2001 r., I PKN 288/00, OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 86). W świetle art. 124 § 3 k.p. nawet poważne uchybienia organizacyjne zakładu pracy, pozostające w związku przyczynowym ze szkodą wyrządzoną przez pracownika materialnie odpowiedzialnego nie uzasadniają jego całkowitej ekskulpacji, jeżeli pracownik ten

nienależycie wykonywał swoje obowiązki i dopuszczał się zaniedbań pozostających w związku przyczynowym z powstaniem szkody; w takiej sytuacji może wchodzić w grę jedynie częściowe uwolnienie pracownika od odpowiedzialności materialnej.

Z kolei jeżeli w okolicznościach konkretnej sprawy można przyjąć, że przyczyny powstania szkody leżą głównie (lecz niewyłącznie) po stronie osób trzecich, pracownik odpowiada za szkodę w mieniu powierzonym na ogólnych zasadach określonych w przepisach rozdziału I działu V Kodeksu pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 grudnia 1976 r., V PZP 6/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 84; z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 114/97, OSNAPiUS 1998 nr 1, poz. 11; z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 129/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 358; z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 566/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 226; z dnia 9 maja 2000 r., I PKN 621/99, OSNAPiUS 2001 nr 20, poz. 612; z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 304/03, niepublikowany; z dnia 21 listopada 2006 r., II PK 69/06, OSNP 2007 nr 23-24, poz. 351; z dnia 24 czerwca 2009 r., II PK 286/08, LEX nr 521924 i z dnia 20 października 2009 r., I PK 87/09, LEX nr 553671).

Stosownie do art. 127 k.p., do odpowiedzialności określonej w art. 124-126 k.p. stosuje się odpowiednio art. 117, art. 121, art. 1211 i art. 122 k.p. Artykuł 122 k.p. stanowi, że pracownik umyślnie wyrządzający szkodę jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości, określa zatem odpowiedzialność pracownika za każdą umyślnie wyrządzoną pracodawcy szkodę, bez względu na to, w jaki umyślny sposób szkoda ta została wyrządzona. Wynika stąd, że przepis ten ma zastosowanie powszechne, niezależne od rodzaju odpowiedzialności (por. też: B. Wagner (w:) T. Zieliński (red.) Kodeks pracy. Komentarz, s. 620, Warszawa 2000). Także Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że za szkodę wyrządzoną przez pracownika umyślnie w mieniu powierzonym mu z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się pracownik ponosi odpowiedzialność na podstawie art. 122 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 557/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 159; 12 czerwca 1980 r., IV PR 223/80, OSNCP 1981 nr 1, poz. 14; 12 czerwca 1980 r., IV PR 191/80, LEX nr 14531; 21 lutego 1984 r., IV PR 17/84, OSNCP 1984 nr 10, poz. 178). Sprawca takiej szkody jest zatem obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości. Z tego samego względu w razie wyrządzenia przez pracownika szkody w mieniu powierzonym mu z obowiązkiem zwrotu albo

wyliczenia się nie wchodzi w grę jego ekskulpacja na podstawie art. 124 § 3 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego: z 29 października 1979 r., IV PR 269/79, OSNCP 1980 nr 4, poz. 74; 12 czerwca 1980 r., IV PR 223/80, OSNCP 1981 nr 1, poz. 14).

Jeżeli żądanie odszkodowania z tytułu niedoboru opiera się częściowo na podstawie art. 122 k.p. a częściowo na podstawie art. 124 § 1 lub § 2 k.p., konieczne jest wskazanie przez pracodawcę wysokości szkody dochodzonej na każdej z tych podstaw. Obowiązek naprawienia przez pracownika szkody nie dotyczy bowiem "jakiegokolwiek" czy "przybliżonej" szkody, lecz szkody określonej co do wysokości, natomiast granice odpowiedzialności pracownika za szkodą wynikające z tychże podstaw są różne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 1997 r., I PKN 264/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 562). Jednakże pracownik, któremu nie można przypisać winy w nadzorze nad mieniem powierzonym z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się (art. 124 k.p.) ani winy umyślnej za szkodę powstałą w tym mieniu (art. 122 k.p.), nie jest zwolniony od odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie art. 114 k.p. Sąd pracy nie może też oddalić powództwa o odszkodowanie z tytułu pracowniczej odpowiedzialności materialnej za szkody w mieniu innym niż powierzone w razie uznania, że zachowanie pracownika nie miało znamion winy umyślnej (art. 122 k.p.), bez oceny tego zachowania w świetle kryteriów winy nieumyślnej (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 maja 2000 r., I PKN 635/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 68 i z dnia 6 października 1998 r., I PKN 378/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 71).

Odnosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy wypada podkreślić, że bezspornym jest, iż pozwana powierzyła powodowi swoje mienie w postaci służbowej karty płatniczej. Zasady użytkowania i rozliczania służbowych kart płatniczych w spółce normowało obowiązujące od dnia 10 czerwca 2013 r. zarządzenie nr (...)/2013 Dyrektora Generalnego G. S.A. w P., w sprawie zasad wydawania, użytkowania i rozliczania transakcji dokonywanych przy użyciu służbowych kart płatniczych. Przewidywało ono możliwość wydawania pracownikom spółki służbowych kart płatniczych w celu regulowania wszelkich płatności za zakupione towary i usługi oraz dokonywanie płatności podczas podróży służbowych. Uprawnionymi do otrzymania kart byli między innymi

członkowie zarządu spółki. Zarządzenie wprowadzało miesięczne limity wydatków dla poszczególnych rodzajów stanowisk, które w uzasadnionych przypadkach mogły być podwyższone lub obniżane. W przypadku wiceprezesa zarządu limit ten określono na kwotę 50.000 zł. Płatności kartą mogły być dokonywane w kraju i poza jego granicami. Każda transakcja musiała być udokumentowana fakturą lub innym dowodem potwierdzającym poniesione koszty. W kwestii obiegu faktur zarządzenie odwoływało się do Instrukcji obiegu dowodów księgowych i innych dokumentów ((...)) Brak udokumentowania wydatku stwarzał po stronie użytkownika karty obowiązek jego zwrotu, co następować miało przez potrącenie z wynagrodzenia za pracę, zasiłku chorobowego oraz innych świadczeń otrzymywanych od pozwanej. W kwestii rozliczeń transakcji obsługiwanych kartą zarządzenie stanowiło, że Biuro Finansowe pozwanej na koniec każdego miesiąca będzie przysyłać drogą elektroniczną do wszystkich użytkowników kart imienne wyciągi bankowe. Każdy użytkownik zobowiązany był do samodzielnego rozliczenia karty na podstawie miesięcznego wyciągu zawierającego wszelkie transakcje zrealizowane przy użyciu służbowej karty płatniczej. Rozliczenie to miało obejmować weryfikację rodzaju i kwoty transakcji oraz potwierdzenie kompletności ujęcia transakcji w wyciągu bankowym. Po stwierdzeniu poprawności ujęcia w wyciągu wszystkich operacji finansowych dokonanych kartą płatniczą wyciąg należało przekazać do Działu Księgowości Finansowej spółki.

Obowiązująca w spółce Instrukcja obiegu dowodów księgowych i innych dokumentów nr (...) z dnia 15 października 2008 r. stanowiła, że podstawą zapisów w księgach rachunkowych są dowody księgowe stwierdzające dokonanie operacji gospodarczej, zwane dowodami źródłowymi. Wśród nich wymieniała dowody zewnętrzne obce, zewnętrzne własne i wewnętrzne. Za dowody księgowe uznawała również dowody zastępcze - wystawione do czasu otrzymania zewnętrznego obcego dowodu źródłowego. Jednocześnie przewidywała, że w przypadku uzasadnionego braku możliwości uzyskania zewnętrznych obcych dowodów źródłowych członek zarządu/dyrektor departamentu/jednostki biznesowej/centrum, może zaakceptować udokumentowanie operacji gospodarczej za pomocą księgowych dowodów zastępczych sporządzanych przez osoby dokonujące operacji. Według instrukcji, dowód księgowy powinien zawierać co

najmniej: (-) określenie rodzaju dowodu i jego numeru identyfikacyjnego; (-) określenie stron (nazwy, adresy) dokonujących operacji gospodarczej; (-) opis operacji oraz jej wartość, jeżeli to możliwe określoną także w jednostkach naturalnych; (-) datę dokonania operacji, a gdy dowód został sporządzony pod inną datą - również datę sporządzenia dokumentu; (-) podpis wystawcy dowodu oraz osoby, której wydano lub od której przyjęto składniki majątkowe; (-) stwierdzenie sprawdzenia i zakwalifikowania dowodu do ujęcia w księgach rachunkowych przez wskazanie miesiąca księgowania oraz sposobu ujęcia dowodu w księgach rachunkowych wraz z podpisem odpowiedzialnej za te wskazania. Instrukcja nr (...) stanowiła, że dokument zastępczy mógł być wystawiany w przypadku zakupów od podmiotów niebędących podatnikami VAT. Zdarzało się jednak, że dokumenty zastępcze były wystawiane przez użytkowników kart służbowych w G. S.A także w przypadku utracenia faktury VAT za usługi gastronomiczne i następnie księgowane przez służby księgowe spółki z tego względu, że podatku VAT nie odlicza się od kosztów uzyskania przychodu w przypadku, gdy wydatki dotyczą usług gastronomicznych.

Obowiązkiem powoda było zatem rozliczenie się z powierzonego mu mienia w sposób określony w powyższych aktach wewnątrzzakładowych, a więc wykazanie za pomocą stosownych dokumentów, że pieniądze pobrane z karty płatniczej wydatkował na cele służbowe. To, że wspomniane akty wewnątrzzakładowe nie zawierały jednoznacznego zakazu używania kart płatniczych do celów prywatnych, nie oznacza, iż pracownicy, a zwłaszcza osoby należące – jak powód - do ścisłej kadry zarządzającej spółką, nie zdawali sobie sprawy z tego, że powierzone im mienie w postaci owych kart ma służbowe przeznaczenie.

Zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu, pracodawca powinien wykazać fakt prawidłowego powierzenia pracownikowi mienia i nierozliczenia się pracownika z tego mienia oraz wysokość wynikłej stąd szkody, natomiast w razie sprostania przez pracodawcę temu ciężarowi, pracownik może wykazywać, że szkoda powstała z przyczyn odeń niezależnych. Wbrew twierdzeniu Sądu drugiej instancji, to powód rozliczając się z powierzonego mu mienia w postaci pieniędzy pobranych z karty płatniczej, powinien wykazać, że zostały one wydatkowane zgodnie z ich

przeznaczeniem, a więc na cele służbowe. Niewykazanie tego faktu oznacza nierozliczenie się z powierzonego mienia. Ciężaru dowodowego w tym zakresie nie można przerzucać na pracodawcę i żądać od niego wykazania, że pobrane z karty płatniczej pieniądze zostały wydatkowane na cele inne niż służbowe, skoro pracownik nie wykazał służbowego przeznaczenia owych wydatków. Takiej zmiany ciężaru dowodu nie uzasadnia ani długotrwałość procesu sądowego o odszkodowanie za szkody wyrządzone w mieniu powierzonym (jeśli same roszczenia odszkodowawcze nie uległy przedawnieniu), ani fakt uprzedniego niezgłaszania przez służby finansowe pracodawcy zastrzeżeń do sposobu rozliczania się powoda z powierzonego mienia. W tym ostatnim przypadku można byłoby ewentualnie rozważać przyczynienie się tychże pracowników (zresztą podległych powodowi jako wiceprezesowi zarządu) do postania szkody. Na wspomniane zależności służbowe pracowników finansowo – księgowych wobec członków zarządu, jako jedną z przyczyn nieprawidłowego rozliczania przez kierownictwo spółki wydatków z kart płatniczych, wskazywali zresztą audytorzy. Nie ma również racji Sąd Okręgowy podważając uprawnienie pracodawcy do zakwestionowania służbowego charakteru wypłat z karty płatniczej dokonywanych przez powoda, zwłaszcza w dni wole od pracy lub w trakcie urlopu wypoczynkowego. Teza, zgodnie z którą członek zarządu spółki pracuje po 24 godziny na dobę przez 365 dni w roku nie tylko pozostaje w sprzeczności z podstawowymi regulacjami prawa pracy dotyczącymi systemów czasu pracy (także tego zadaniowego), prawa do dobowego i tygodniowego odpoczynku oraz corocznego wypoczynku, ale urąga zasadom logiki.

Z kolei co do niezastrzeżenia w zarządzeniu nr (...)/13 z dnia 10 czerwca 2013 r. konieczności ujawniania przez użytkowników kart płatniczych w dokumentach rozliczeniowych celu spotkań i nazwisk kontrahentów, wypada zauważyć, że brak takiego obowiązku nie stał na przeszkodzie wskazaniu w przedkładanych dokumentach wszelkich informacji pozwalających na udowodnienie służbowego celu wypłaty. Leżało to w interesie pracownika materialnie odpowiedzialnego za powierzone mienie, gdyż umożliwiało mu rozliczenie się z tego mienia. Tym bardziej takiej staranności należałoby oczekiwać od powoda, który z racji pełnionej funkcji wiceprezesa zarządu należał do ścisłej kadry

kierowniczej spółki i związku z tym spoczywał na nim szczególny obowiązek lojalności wobec pracodawcy i dbałości o jego interesy, zwłaszcza te majątkowe, a w konsekwencji - troski o powierzone mu przez pracodawcę mienie. Jako osoba współzarządzająca spółką, powód nie powinien korzystać z ewentualnych luk w wewnątrzzakładowych przepisach regulujących sposób rozliczania się użytkowników kart płatniczych z pobranych kwot, lecz podjąć starania o właściwe zabezpieczenie interesów spółki przez racjonalne uregulowanie sposobu korzystania z kart płatniczych i rozliczania wypłat z tych kart.

Przyjęcie przez Sąd drugiej instancji błędnej wykładni powołanych przepisów dotyczących odpowiedzialności pracownika za szkody wyrządzone w powierzonym mu przez pracodawcę mieniu, zwłaszcza w kwestii rozkładu ciężaru dowodu w tego rodzaju procesach, skutkowało niepoczynieniem ustaleń faktycznych niezbędnych dla prawidłowej subsumcji tychże przepisów, przede wszystkim co do faktu nierozliczenia się powoda z kwot pobranych z karty płatniczej i szkody wyrządzonej stronie pozwanej. Tymczasem od rozstrzygnięcia kwestii zasadności roszczeń pozwanej o odszkodowanie za szkody wyrządzone przez powoda w powierzonym mu mieniu pracodawcy zależy zasadność zgłoszonego przez spółkę zarzutu potrącenia tego odszkodowania z należnego powodowi odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji.

Podzielając kasacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.