



Sygn. akt II PK 120/07

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 stycznia 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Krystyna Bednarczyk (przewodniczący)

SSN Roman Kuczyński

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa T. K.

przeciwko Agencji Celnej A. Spółka z o.o. w Z. o zapłatę,

i powództwa wzajemnego Agencji Celnej A. Spółka z o.o. w Z. przeciwko T. K.

o zapłatę

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 stycznia 2008 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powódki wzajemnej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 listopada 2006 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 11 lipca 2006 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w K. zasądził od Agencji Celnej A. spółki z o.o. na rzecz T. K. tytułem wynagrodzenia kwotę 10.635,05 zł wraz z ustawowymi odsetkami, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Natomiast w sprawie z powództwa wzajemnego, Sąd Rejonowy zasądził od T. K. na rzecz Agencji Celnej A. spółki z o.o. kwotę 4.183,58 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 18 kwietnia 2006 r. do dnia zapłaty, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Sąd Rejonowy ustalił, że T. K. pracowała w Agencji Celnej A. spółce z o.o. od dnia 2 kwietnia 2002 r. na stanowisku agenta celnego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 2 kwietnia 2002 r. powódka złożyła pisemne oświadczenie, w którym zobowiązała się, że w okresie od dnia podpisania tego oświadczenia do końca trzeciego roku, licząc od daty rozwiązania umowy o pracę, uzyskanych, dzięki zatrudnieniu u pozwanej, informacji handlowych nie udostępni innym podmiotom gospodarczym, co dotyczyło przede wszystkim innych agencji celnych, firm transportowych i ich pośredników. T. K. oświadczyła ponadto, że w czasie trwania umowy o pracę nie będzie świadczyła osobiście usług agenta celnego na rzecz osób fizycznych i prawnych. W przypadku naruszenia tych warunków zobowiązała się natomiast do zapłaty kary umownej w wysokości 10.000 zł, co nie wykluczało jednak roszczeń Agencji Celnej, która mogła dochodzić rzeczywistej kwoty odszkodowania, jeśli szkoda byłaby wyższa niż 10.000 zł. W dniu 12 kwietnia 2002 r. powódka na piśmie oświadczyła z kolei, że informacji handlowych uzyskanych w ramach umowy o pracę nie wykorzystywała w innych celach, aniżeli związanych z działalnością jej pracodawcy, nie udostępniła ich innym podmiotom, w szczególności prowadzącym działalność jako agencje celne i firmy transportowe oraz ich pośrednicy, w okresie od podpisania oświadczenia do trzech lat po zaprzestaniu współpracy objętej umową o pracę.

Według ustaleń Sądu pierwszej instancji, w dniu 7 października 2003 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę, a okres wypowiedzenia upływał 30 listopada 2003 r. Od dnia 1 listopada 2003 r., czyli w okresie biegnącego wypowiedzenia, T. K. świadczyła pracę w firmie I. spółce z o.o. w K., przedmiotem działalności której jest produkcja wyrobów chemicznych, gdzie była zatrudniona w oparciu o umowę o pracę na stanowisku specjalisty do spraw logistyki, zajmując się

zamawianiem surowców, organizowaniem ich dostaw, dokonywaniem odpraw celnych i organizacją wywozu towaru do klienta. W trakcie tego zatrudnienia T. K. sygnowała pisma kierowane do Agencji Celnej A., podważając jakość wykonywanych przez nią usług, kwestionując wysokość opłat za usługi, czy też je reklamując. W dniu 27 listopada 2003 r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków służbowych, co polegało na podjęciu pracy w I. oraz wykonywaniu usług o podobnym lub identycznym charakterze w czasie trwania stosunku pracy, łączącego ją z pozwaną, oraz działaniu na szkodę pracodawcy poprzez podważanie prawidłowości wystawiania faktur, a także ujawnienie tajemnicy handlowej – zasad obrotu środkami pieniężnymi w Agencji Celnej. Wyrokiem z dnia 10 maja 2005 r. Sąd Rejonowy w K. w sprawie IV P ...2/03 oddalił powództwo T. K. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Stosunek pracy, łączący powódkę z I. spółką z o.o., rozwiązał się z dniem 30 czerwca 2005 r. Poczynając od 1 września 2005 r. T. K. była zarejestrowana jako bezrobotna, przy czym od 9 marca 2006r. bez prawa do zasiłku.

Sąd Rejonowy za uzasadnione uznał roszczenia powódki o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych do kwoty 10.635, 05 zł, oddalając powództwo główne w pozostałej części, uwzględnił także dochodzone przez Agencję Celną powództwem wzajemnym żądanie zasądzenia od T. K. kwoty 4.183, 58 zł z tytułu świadczenia nienależnego, natomiast oddalił roszczenie dotyczące zapłaty kary umownej w wysokości 10.000 zł. Sąd pierwszej instancji przyjął, że to ostatnie roszczenie oparte jest na przepisach ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, z których wynika możliwość żądania naprawienia wyrządzonej przez pracownika szkody, ale nie dają one podstaw do zasądzenia kar umownych, które byłyby wypłacane bez konieczności wykazania szkody. Sąd podkreślił, że powódka wzajemna nie wykazała poniesienia konkretnej szkody, a na marginesie wskazał, że oświadczeń T. K. nie można uznać również za umowę o zakazie konkurencji, bowiem w jej ramach konieczne jest określenie odszkodowania dla pracownika za czas obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Oceniając w tym świetle treść oświadczenia pozwanej

wzajemnej, klauzulę konkurencyjną i tak należałoby uznać za nieważną z uwagi na jej sprzeczność z treścią art. 101² § 1 zdanie drugie k.p.

Wyrokiem z dnia 23 listopada 2006 r. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O. oddalił apelację Agencji Celnej A. spółki z o.o. dotyczącą wyroku Sądu Rejonowego w części oddalającej powództwo wzajemne o zasądzenie kwoty 10.000 zł, uznając ją za bezzasadną.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że wyrok w części zaskarżonej jest zgodny z prawem, ale z innych powodów niż wskazane w jego uzasadnieniu. Kwestią o zasadniczym znaczeniu dla rozstrzygnięcia tego żądania jest bowiem to, że w dniu 2 kwietnia 2002 r. nie doszło do zawarcia umowy pomiędzy T. K., a Agencją Celną A. Bezsporne jest bowiem, że we wskazanym dniu pozwana wzajemna złożyła jedynie jednostronne oświadczenie woli, w którym zobowiązała się do powstrzymania od dokonywania określonych w nim działań wymierzonych przeciwko interesom pracodawcy, pod rygorem „zapłaty kary umownej w kwocie 10.000 zł”. Oświadczenia tego nie podpisała jednak osoba reprezentująca Agencję Celną, przy czym powódka wzajemna nie złożyła w tej kwestii żadnego oświadczenia woli, tak więc nie doszło do zawarcia umowy między stronami. W tym stanie rzeczy, w rozpoznawanej sprawie nie będzie mieć zastosowania art. 101² § 1 k.p., bowiem dotyczy on umowy o zakazie konkurencji, której strony nie zawarły.

Sąd Okręgowy podniósł, że fakt, iż nie doszło do zawarcia umowy między stronami, wyłącza możliwość oceny, zawartego w jednostronnym oświadczeniu T. K., zobowiązania finansowego jako zobowiązania do zapłaty kary umownej w rozumieniu art. 483 k.c. Z wykładni literalnej powyższego przepisu wynika bowiem, że zastrzeżenie takiej kary jest możliwe wyłącznie w treści umowy.

Sąd odwoławczy wskazał ponadto, że instytucja kary umownej z art. 483 k.c. ma ściśle cywilistyczny charakter i zasadniczo nie zachodzi możliwość jej zastosowania na podstawie art. 300 k.p. w stosunkach pracy. Prawo pracy przewiduje, odrębny od prawa cywilnego, własny system odpowiedzialności materialnej pracowników, w tym odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną pracodawcy i za mienie powierzone pracownikowi (art. 114 – 127 k.p.), a także odszkodowania dla pracodawcy z tytułu naruszenia przez pracownika postanowień umowy, przewidzianej w art. 101² § 1 k.p. Zdaniem tego Sądu, możliwość

zastosowania kar umownych na gruncie prawa pracy jest ograniczona wyłącznie do umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiodła powódka wzajemna – Agencja Celną A. spółka z o.o., zaskarżając go w całości oraz wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w O. lub innemu równorzędnemu, albo ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie o zmianie wyroku Sądu Rejonowego w K. przez zasądzenie od pozwanej wzajemnej kwoty 10.00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 27 stycznia 2004 r. do dnia zapłaty. Skarżąca wniosła ponadto o zasądzenie od pozwanej wzajemnej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych.

Skarżąca oparła skargę na zarzucie naruszenia przepisów prawa materialnego – art. 483 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego niezastosowanie w stosunkach z zakresu prawa pracy oraz art. 66 k.c. w związku z art. 60 k.c. przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy oświadczenie pracownika stanowiło ofertę przyjętą przez pracodawcę, a więc doszło do zawarcia umowy, co oznacza, że również zastrzeżenie kary umownej nastąpiło w drodze umowy.

W uzasadnieniu skarżący odniósł się do charakteru odpowiedzialności materialnej pracowników, przywołując pogląd B. Wagner, zgodnie z którym wyczerpujące unormowanie odpowiedzialności materialnej pracowników w Kodeksie pracy nie wyklucza możliwości odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego – nie wyłączając przepisów o czynach niedozwolonych – jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Dotyczy to kwestii nieunormowanych w przepisach prawa pracy, np. solidarności, pomocnictwa i odsetek (Kodeks pracy. Komentarz pod red. L. Florka, Warszawa 2005, str. 688)

Skarżący podniósł także, że zastrzeżenie kary umownej zostało już dopuszczone w sytuacji umów przedwstępnych zobowiązujących do zawarcia umów o pracę (R. Sadlik, Umowa przedwstępna w stosunkach pracy, Prawo Pracy 1999 nr 12, str. 16), a także przy umowach o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 290/98, OSNP 1999 nr 18, poz. 580).

Zdaniem autora skargi, regulacje dotyczące odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę wyrządzoną pracodawcy nie odnoszą się w ogóle do charakteru i istoty kary umownej, gdyż ta należy się wierzycielowi bez względu na wysokość poniesionej straty i bez konieczności jej wykazywania, co należy uznać za pogląd dominujący i uznany w orzecznictwie sądowym (uchwała Sądu Najwyższego w składzie 7 sędziów – zasada prawna z dnia 6 listopada 2003 r., III CZP 61/03, OSNC 2004 nr 5, poz. 69). Przepis art. 483 k.c. nie jest więc sprzeczny z żadnym przepisem Kodeksu pracy dotyczącym odpowiedzialności materialnej pracowników, gdzie podstawą roszczenia jest wykazanie szkody.

Zdaniem skarżącego, dopuszczalne jest zatem stosowanie kary umownej w umowach z zakresu prawa pracy, z takim jednak zastrzeżeniem, że przy ustalaniu odszkodowania uwzględniana będzie funkcja wychowawcza instytucji odpowiedzialności materialnej pracownika, tj. ograniczenie wysokości odszkodowania do trzykrotnego wynagrodzenia pracownika.

Skarżący wskazał wreszcie, że ani art. 483 k.c., ani przepisy Kodeksu pracy nie przewidują zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności dla zastrzeżenia kary umownej. Zgodnie z art. 66 k.c., biorąc pod uwagę, że pozwana wzajemna w sposób nie budzący wątpliwości oświadczyła pracodawcy wolę zastrzeżenia kary umownej na wypadek, gdyby dopuściła się podjęcia pracy na stanowisku agenta celnego w innym podmiocie w trakcie trwania stosunku pracy, porozumienie z dnia 2 kwietnia 2002 r. należy traktować jako ofertę. W konsekwencji uznać też należy, że pracodawca, załączając ten dokument do akt osobowych i posługując się nim w późniejszym czasie, złożył oświadczenie o przyjęciu oferty pracownika (art. 60 k.c.).

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Skarga kasacyjna powódki wzajemnej oparta została wyłącznie na podstawie naruszenia prawa materialnego, a tym samym sformułowane w niej zarzuty oceniane być muszą przez pryzmat stanowiących podstawę rozstrzygnięcia ustaleń faktycznych, którymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Z okoliczności tych wynika zaś, że pozwana wzajemna złożyła w dniu 2 kwietnia 2002r. oświadczenie, w którym zobowiązała się do tego, że nie wykorzysta uzyskanych w czasie trwania umowy o pracę informacji handlowych, w

szczegółności danych o klientach, w innych celach niż związanych z działalnością jej pracodawcy, nie udostępni ich innym podmiotom w okresie od dnia podpisania oświadczenia do upływu trzech lat od dnia rozwiązania stosunku pracy oraz że nie będzie świadczyła osobiście usług agenta celnego na rzecz osób fizycznych i prawnych w okresie trwania tej umowy. W przypadku naruszenia tych warunków, zobowiązała się zaś do zapłaty kary umownej w wysokości 10.000 zł. Treść tego oświadczenia przedmiotowo odpowiada pojęciu „zakazu konkurencji”, sformułowanemu w art. 101¹ § 1 k.p., który oznacza zakaz prowadzenia przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, jak również świadczenia pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. Nie budzi wątpliwości, że roszczenie powódki wzajemnej o zasądzenie kary umownej wywodziło się z naruszenia przez pozwaną wzajemną warunków zobowiązania, przytoczonego powyżej, jeszcze w czasie trwania stosunku pracy łączącego ją z Agencją Celną. Przy rozstrzygnięciu sprawy należało zatem wziąć pod uwagę przepis art. 101¹ § 1 k.p. jako dotyczący umowy o zakazie konkurencji zawieranej na czas trwania stosunku pracy, i odmówić jego zastosowania. Hipoteza tego przepisu dotyczy bowiem umowy zawartej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, zaś zobowiązanie pozwanej wzajemnej z 2 kwietnia 2002 r. było jednostronnym oświadczeniem woli. Prawidłowości dokonanej w tym zakresie przez Sąd drugiej instancji oceny prawnej nie może podważyć powołanie się przez skarżącą na przepis art. 66 § 1 k.c., zgodnie z którym oświadczenie drugiej stronie woli zawarcia umowy stanowi ofertę, jeżeli określa istotne postanowienia umowy. Pomijając bowiem nawet zasadnicze wątpliwości co do możliwości uznania, że doszło do przyjęcia takiej oferty (art. 66 § 2 k.c.), w żadnym wypadku nie można byłoby stwierdzić, iż w taki sposób (art. 60 k.c.) została zawarta umowa w formie pisemnej. Zgodnie bowiem z art. 78 § 1 zdanie drugie k.c., pisemna forma umowy jest zachowana wówczas, gdy strony wymieniają się dokumentami obejmującymi treść oświadczeń woli, z których każdy jest podpisany przez jedną ze stron, lub dokumentami, z których każdy obejmuje treść oświadczenia woli jednej ze stron i jest przez nią podpisany. Niesporne jest, że w niniejszej sprawie nie doszło do wymiany takich dokumentów między stronami i nie

istnieje żaden podpisany przez powódkę wzajemną. Umowy o zakazie konkurencji, o których mowa w art. 101¹ § 1 i art. 101² § 1 k.p., wymagają zaś formy pisemnej pod rygorem nieważności (art. 101³ k.p.), a zatem dokonanie takiej czynności bez zachowania formy pisemnej powoduje jej nieważność (art. 73 § 1 k.c.).

Przepis art. 483 § 1 k.c. przewiduje możliwość zastrzeżenia, iż naprawienie szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego nastąpi przez zapłatę określonej sumy (kara umowna) jedynie w umowie. Skoro zatem strony nie zawarły takiej umowy, to prawidłowo Sąd odwoławczy przyjął, iż zobowiązanie T. K. do zapłaty pracodawcy kwoty 10.000 zł nie może być zakwalifikowane jako zastrzeżenie kary umownej, wobec czego powódka wzajemna nie jest uprawniona do żądania zapłaty takiej kwoty na podstawie art. 483 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Naprawienie szkody wyrządzonej pracodawcy przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych odbywa się według zasad określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym Kodeksu pracy. Na marginesie warto wskazać, że na takich samych zasadach wyrównania szkody może dochodzić pracodawca, jeżeli ją poniósł wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie zawartej na czas trwania stosunku pracy (art. 101¹ § 2 k.p.). W całości zaakceptować należy stanowisko Sądu Okręgowego, iż przewidziane Kodeksem pracy zasady odpowiedzialności pracowników za szkodę wyrządzoną pracodawcy wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych stanowią odrębną od przewidzianej w Kodeksie cywilnym regulację skutków niewykonania tego rodzaju zobowiązania, która w zakresie dotyczącym reguł naprawiania szkody wyrządzonej pracodawcy przez pracownika ma charakter wyczerpujący, co czyni niedopuszczalnym stosowanie w tym przedmiocie przepisów Kodeksu cywilnego, w tym art. 483 k.c., przewidującym możliwość zastrzeżenia kary umownej. Zgodnie z art. 300 k.p., do stosunku pracy stosuje się bowiem odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, ale tylko w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy, do których nie można zaliczyć odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy na skutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych. Wbrew stanowisku skarżącego, pogląd taki nie jest sprzeczny z

dotychczasowym stanowiskiem judykatury, dopuszczającym zastrzeżenie kary umownej w umowie o zakazie konkurencji, łączącej strony po ustaniu stosunku pracy. W uzasadnieniu wyroku z dnia 10 października 2003 r., I PK 528/02 (OSNP 2004 nr 19, poz. 336), na który powołał się skarżący, Sąd Najwyższy wyraźnie bowiem stwierdził, że „przez zawarcie umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹ k.p.) powstaje, objęty treścią stosunku pracy, pracowniczy obowiązek powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz świadczenia pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. Za naruszenie tego obowiązku pracownik ponosi odpowiedzialność na zasadach przewidzianych w Kodeksie pracy. Zgodnie z art. 101¹ § 2 k.p., pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji może dochodzić jej naprawienia na zasadach określonych w przepisach rozdziału pierwszego działu piątego, tj. na podstawie art. 114 -122 k.p. Do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (klauzuli konkurencyjnej) stosuje się odpowiednio art. 101¹ § 1. Wobec tego - a contrario - nie stosuje się art. 101¹ § 2 k.p. Odpowiedzialność pracownika za naruszenie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy (także odszkodowawcza) nie została przewidziana i określona w Kodeksie pracy. W świetle art. 1 k.p., zgodnie z którym Kodeks pracy „określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców”, jest to uzasadnione. Zakaz konkurencji po ustaniu zatrudnienia nie dotyczy wszak pracownika, lecz byłego pracownika. Klauzula konkurencyjna nie jest umową prawa cywilnego, lecz umową prawa pracy. Pozostaje w bezpośrednim podmiotowym i przedmiotowym powiązaniu ze stosunkiem pracy. Zawierana jest przez podmioty stosunku pracy, a zakaz konkurencji wynika z rodzaju świadczonej przez pracownika pracy. Mają więc do klauzuli konkurencyjnej zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego, ale nie wprost, lecz odpowiednio. Dlatego trzeba się opowiedzieć za dopuszczalnością zastrzeżenia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej (art. 483 k.c. w związku z art. 300 k.p.).” Z przytoczonego fragmentu motywów orzeczenia Sądu Najwyższego wynika, że ocena prawna Sądu

Okręgowego jest w całości zbieżna z poglądem wyrażonym w tym wyroku. Sąd Najwyższy wyraźnie bowiem oddzielił odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez pracownika na skutek naruszenia zakazu konkurencji przewidzianego w umowie zawartej na czas trwania stosunku pracy od szkody wyrządzonej przez byłego pracownika w związku z naruszeniem postanowień umowy o zakazie konkurencji, łączącej strony po rozwiązaniu stosunku pracy i opowiedział się w sposób stanowczy za tym, że w pierwszym przypadku wyrównanie szkody następuje na zasadach określonych w Kodeksie pracy, zaś możliwość odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do drugiej sytuacji uzasadnił brakiem przepisów prawa pracy regulujących odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez byłego pracownika byłemu pracodawcy, a więc powstałej w relacjach pomiędzy osobami (podmiotami), których nie łączy już stosunek pracy. Teza tego wyroku, według której w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dopuszczalne jest zastrzeżenie kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej (art. 483 k.c. w związku z art. 300 k.p.), precyzyjnie odzwierciedla zatem pogląd Sądu Najwyższego co do dopuszczalności stosowania przepisu art. 483 k.c. jedynie w umowie łączącej byłe strony stosunku pracy i nie może być traktowana jako interpretująca w ten sposób również zasady odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy w trakcie trwania stosunku pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd Najwyższy uznał, iż skarga kasacyjna powódki wzajemnej nie ma usprawiedliwionych podstaw, wobec czego orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

/tp/