

ARKADIUSZ NALEPKA

Uniwersytet Śląski

e-mail: arek.nalepka@gmail.com

Kara umowna a stosunek pracy

Contractual penalty and employment relationship

Streszczenie: artykuł przedstawia pogląd autora na sporną w doktrynie oraz praktyce prawa kwestię kary umownej w stosunku pracy. Opracowanie ma charakter przekrojowy, rozważane są różne warianty zastrzeżenia kary umownej w stosunku pracy, w tym przed jego zawarciem, w trakcie, a także po (umowa o zakazie konkurencji) przy jednoczesnej polemice z dotychczasowym stanowiskiem doktryny oraz orzecznictwa.

Słowa kluczowe: kara umowna; stosunek pracy; kodeks cywilny; kodeks pracy.

Summary. The article presents the author's view of the issue of contractual penalty in the employment relationship disputed in the doctrine and practice of labor law. The study is of a cross-sectional nature, various options of stating contractual penalties in relation to employment are considered, including before its conclusion, during and after (non-competition agreement) with simultaneous polemics with the previous position of doctrine and case law. The starting point of the considerations is the approximation of the mechanism of contractual penalties and the specificity of employee liability resulting from the principles of labor law.

Key words: contractual penalty; employment relationship, civil code, labor code.

Celem artykułu jest opisanie regulacji kar umownych znanych z art. 483 k.c.¹ w odniesieniu do stosunku pracy, a w szczególności umowy o pracę, umowy o pieczę nad mieniem powierzonym oraz umowy o zakazie konkurencji przed i po ustaniu stosunku pracy. Potrzeba napisania tego tekstu wynika z milczenia ustawodawcy w omawianej materii oraz z braku spójności w doktrynie co do możliwości zawierania w ramach stosunku pracy kar umownych. Sądzę, że część z wątpliwości pojawia się z niezrozumienia istoty pewnych instytucji prawnych. Przed przejściem do szczegółowych rozważań nad relacjami pomiędzy tymi dwiema instytucjami najpierw pokrótce opiszę ich założenia.

¹ Tekst jedn.: Dz. U. 2016 r. poz. 380, art. 483 ze zm.

1. Kwestie podstawowe

Kara umowna, zgodnie z definicją kodeksową, jest zastrzeżeniem zapisanym w umowie, zgodnie z którym odszkodowanie „w razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego nastąpi przez zapłatę określonej sumy”. Zwrot „zobowiązanie niepieniężne” ujęty został w piśmiennictwie oraz judykaturze szeroko. Określenie to ma obejmować majątkowe oraz niemajątkowe świadczenia², zatem w grę może wchodzić zarówno wykonywanie usług (jak w przypadku umowy o pracę) czy też powstrzymanie się od określonej działalności (jak w przypadku umowy o zakazie konkurencji). Jedną z istotnych cech kary umownej jest jej obiektywność. Zgodnie z tezą Sądu Najwyższego, dłużnik jest zobowiązany do zapłaty kary umownej, nawet jeżeli wykazał, że wierzyciel nie poniósł szkody³. W tym miejscu należy więc podkreślić, że kara umowna jest zastrzeżeniem niezwykle surowym, odrywa obowiązek (zapłatę określonej sumy) od przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej w postaci szkody⁴. Nie bez słuszności zatem opisuje się funkcje omawianej instytucji jako: kompensacyjne, ale także: stymulacyjne, prewencyjne oraz – represyjne⁵.

Bez wątpliwości można zastosować mechanizm kary umownej do większości (niepieniężnych) zobowiązań cywilnoprawnych, rządzonych zasadą równorzędności stron stosunku prawnego⁶. Natomiast wątpliwości pojawiają się przy umowie o pracę, uregulowanej w Kodeksie pracy. Jedną z jej funkcji jest wszakże ochrona słabszej strony – pracownika, tzw. „kwestia socjalna”⁷. Tym niemniej, do kwestii nieuregulowanych w Kodeksie pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, z racji odesłania z art. 300 k.p.⁸. Wobec tego pojawia się pytanie, czy prawnie dopuszczalnym jest zamieszczenie w umowie o pracę kary umownej, będącej (także) mechanizmem represyjnym. Nie można zapominać, iż odesłanie z art. 300 k.p. nie jest bezwarunkowe.

² P. Drapała *Kara umowna* w: *Prawo zobowiązań – część ogólna, System Prawa Prywatnego*, Tom 5, red. E. Łętowska, Warszawa 2013, s. 1139.

³ Zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2003 r., III CZP 61/03, OSNC 2004, nr 5, poz. 69.

⁴ A zatem – w sposób odmienny niż na zasadach ogólnych, por. M. Kaliński, *Odpowiedzialność z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania*, w: *Prawo zobowiązań – część ogólna, System Prawa Prywatnego*, Tom 6, red. A. Olejniczak, Warszawa 2014, s. 26-27.

⁵ W. Borysiak, *Funkcje kary umownej w świetle uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 6 listopada 2003 r. (III CZP 61/03)*, „Palestra” 2006, nr 7-8, s. 51-53.

⁶ Z. Banaszczyk, *Charakter stosunku cywilnoprawnego*, w: *Prawo cywilne – część ogólna, System Prawa Prywatnego*, Tom 1, red. M. Safjan, Warszawa 2012 s. 943.

⁷ M. Mędrala, *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 2001, s. 26.

⁸ K. Roszewska, *Skutki sprzeczności przepisów Kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 2, s. 22.

2. Odpowiednie stosowanie Kodeksu cywilnego

Należy wskazać, iż na mocy art. 300 k.p. przepisy Kodeksu cywilnego mogą znaleźć zastosowania do stosunku pracy, po pierwsze – jedynie w kwestiach nieuregulowanych, a po drugie – o ile odpowiednie przepisy Kodeksu cywilnego nie stoją w sprzeczności z zasadami prawa pracy.

W związku z powyższym, dla jasności wyводу wskazanym jest wyjaśnić pojęcie „zasad prawa pracy” oraz ich miejsce w ogólnym systemie prawa pracy. Rozróżnieniu na podstawowe oraz pozostałe zasady prawa pracy wyraz dał sam ustawodawca w Kodeksie pracy, a konkretniej w jego Rozdziale II, zatytułowanym „Podstawowe zasady prawa pracy”, podając ich katalog⁹. Aksjomatycznie, zasady prawa pracy są z jednej strony wskazówką dla samego ustawodawcy w procesie stanowienia prawa, jak również stanowią drogowskaz interpretacyjny oraz jurydyczny w procesie stosowania prawa.

Bezspornie, do podstawowych zasad prawa pracy należą: zasada wolności pracy, inaczej (w szerszym ujęciu) zwana zasadą swobody nawiązywania stosunku pracy (art. 65 Konstytucji i art. 11 k.p.), zasada poszanowania godności pracowników (art. 30 Konstytucji i art. 11¹ k.p.), zasada równego traktowania pracowników (art. 32 ust. 1 Konstytucji i art. 11² k.p.), zasada niedyskryminacji pracowników (art. 32 ust. 2 Konstytucji i art. 11³ k.p.), prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę (art. 13 k.p.), prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 66 ust. 1 Konstytucji, art. 15 k.p.), obowiązek pracodawcy zaspokajania (stosownie do możliwości i warunków) bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników (art. 16 k.p.), obowiązek pracodawcy ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 17 k.p.)¹⁰. Nie oznacza to jednak bynajmniej, że Rozdział II Kodeksu pracy zawiera wyczerpujące wyliczenia zasad prawa pracy. Żywą w doktrynie i orzecznictwie¹¹ poglądem jest teza, iż również w rozdziale V Kodeksu zostały zawarte istotne zasady prawa pracy, regulujące właśnie odpowiedzialność pracowniczą¹² w sposób przychylny dla pracownika. Ochrona pracownika jako słabszej strony stosunku pracy, przejawia się na wielu płaszczyznach zarówno w trakcie, jak i przed nawiązaniem stosunku pracy, w znaczący sposób wpływa również na dopuszczalność zawarcia kary umownej w ramach stosunku pracy.

⁹ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa, 2007, s. 169, 11. M. Bosak, *Funkcja ochronna prawa pracy a wyzwania współczesności*, Legalis 2014 [dostęp: 18.02.2017 r.]

¹⁰ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2004 s. 76.

¹¹ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2011 r., II PK 159/10, OSNP 2012, nr 7-8, poz. 87.

¹² Z tego względu niemożliwe jest np. stosowanie weksla w stosunkach prawnopracowniczych.

3. Kara umowna a umowa przedwstępna o pracę

Na tle powyższego, w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć kwestię dopuszczalności kary umownej w umowie przedwstępnej o pracę. Ze względu na zobowiązaniowy charakter stosunku pracy¹³ oraz brak wyczerpującego unormowania określonych kwestii¹⁴ niezbędne jest sięganie poprzez art. 300 k.p. do Kodeksu cywilnego w sprawach nieuregulowanych, w tym właśnie – w zakresie umowy przedwstępnej, uregulowanej w art. 389 i 390 k.c.¹⁵

Przed odpowiedzią na pytanie o dopuszczalność i zakres kary umownej w umowie przedwstępnej o pracę, należy pochylić się nad celem umowy przedwstępnej oraz sankcją za niedochowanie zamierzonego celu. Otóż, jak podkreśla się w piśmiennictwie „umowa przedwstępna jest aktem w pewnym znaczeniu niesamoistnym, pomocniczym, jest środkiem wiodącym do celu, jest przygotowaniem umowy głównej”¹⁶ czy też umowy przyrzeczonej¹⁷ w omawianym wypadku – umowy o pracę.

Niewypełnienie zobowiązania z umowy przyrzeczonej uruchamia swoisty system sankcji rozstrzygany w ramach kategorii ujemnego interesu umownego, mianowicie – roszczenie odszkodowawcze¹⁸ lub roszczenie o zawarcie umowy przyrzeczonej (tzw. skutek silniejszy), jeśli umowa przedwstępna czyni zadość wymaganiom formalnym umowy przyrzeczonej¹⁹.

Powyższe zasady odpowiedzialności musiały znaleźć także swoje odzwierciedlenie na gruncie prawa pracy, z racji odesłania z art. 300 k.p. Jednakże – odbicie nie całkiem wierne pierwowzorowi Kodeksu cywilnego. Surowy mechanizm umowy przedwstępnej uzależniający odpowiedzialność strony od samego niedojścia do skutku umowy przyrzeczonej

¹³ D. Książek, *Miejsce pracy jako istotny element umowy o pracę*, Warszawa 2013, s. 30.

¹⁴ M. Gersdorf, *Umowa o pracę, zawarcie umowy o pracę* w: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 213-214

¹⁵ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1977, I PZ 23/77, LexisNexis nr 318100, OSPiKA 1979, nr 3, poz. 47, wyrok Sadu Najwyższego z dnia 21 czerwca 1972 r., III PZP 13/72, OSNCP 1972, nr 11, poz. 201.

¹⁶ J. Gwiazdomorski, *Umowa przedwstępna w kodeksie zobowiązań*, „Czasopismo Prawnicze i Ekonomiczne”, 1936, Tom 30, s. 441.

¹⁷ Takiego terminu używa M. Krajewski (M. Krajewski, *Zobowiązania powstające podczas zawierania umów*, w: *Prawo zobowiązań – część ogólna, System Prawa Prywatnego*, Tom 5, red. E. Łętowska, Warszawa 2013, s. 838-957).

¹⁸ Poza zakresem artykułu leżą kwestie skutków umowy przedwstępnej w odniesieniu do umowy o pracę. Dla zupełności wyводу należy jednak podać, że pracownik jest tu stroną niejako uprzywilejowaną. Pracodawcy nie przysługuje bowiem roszczenie o zawarcie umowy (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., I PZP 5/77, LexPolonica nr 296570, OSNCP 1977, nr 10, poz. 180) natomiast pracownikowi – przysługuje zarówno roszczenie o zawarcie umowy przyrzeczonej (K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, Tom I, Warszawa 2012, s. 161-162), jak również żądanie odszkodowania, jednakże ograniczonego do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę na stanowisku objętym umową przedwstępną (Por. uchwała Sądu Najwyższego I PZP 5/77, LexPolonica nr 296570, OSNCP 1977, nr 10, poz. 180)

¹⁹ Jeśli zatem strony nie sprecyzują w umowie przedwstępnej o pracę któregoś z *essentialia negotii* przyrzeczonej umowy o pracę (np. wynagrodzenia), niemożliwe jest dochodzenie jakichkolwiek roszczeń (por. Sąd Najwyższy w wyroku z 10 września 1997 r. (I PKN 243/97, OSNP 1998, nr12, poz.35).

musiał zostać zmodyfikowany odpowiednio, tak by przystawał do zasad prawa pracy i jego funkcji ochronnej, a mianowicie – nie może stać w sprzeczności z zasadami prawa pracy, w tym także wspomnianą już swobodą nawiązywania stosunku pracy (art. 65 Konstytucji i art. 11 k.p.).

Z powyższych względów w judykaturze i piśmiennictwie przyjmuje się, że pracodawcy nie przysługuje roszczenie o nawiązanie stosunku pracy²⁰, natomiast pracownikowi – przysługuje zarówno roszczenie o zawarcie umowy przyrzeczonej²¹, jak i żądanie odszkodowania²².

Jak już wspomniano, umowa przedwstępna ma służyć zawarciu w przyszłości umowy głównej, czy też przyrzeczonej, poprzez związanie się węzłem obligacyjnym²³. W tradycyjnym, *stricte* cywilistycznym mechanizmie umowy przedwstępnej można włączyć również karę umowną²⁴, obok lub w miejsce roszczenia odszkodowawczego²⁵. Sprawa nie jest jednakże tak oczywista w umowie przedwstępnej o pracę.

W tym miejscu należy jednakże zadać pytanie o relację zastrzeżonej kary umownej do jednej z najważniejszych zasad prawa pracy, jaką jest swoboda nawiązania pracy, zagwarantowana w Konstytucji (art. 65) i w Kodeksie pracy (art. 11), jak i w aktach prawa międzynarodowego. Zgodnie z art. 65 ust 2 Konstytucji „obowiązek pracy może być nałożony tylko przez ustawę”. Przy mechanizmie kary umownej zostaje ograniczona dodatkowo swoboda wyboru pracy. Oznacza ona wszakże „nie tylko brak przymusu, ale również brak ograniczeń, polegających na uniemożliwieniu podmiotom prawnym wykonywania określonego zawodu czy zatrudnienia, nie przymuszając ich jednocześnie do robienia czegoś innego”²⁶. Zaś kara umowna ogranicza tę wolność wyboru. Narzuca obowiązek – sankcjonowany koniecznością zapłaty określonej kwoty – zawarcia umowy o pracę z jednym, konkretnym pracodawcą.

Na uwagę zasługuje orzeczenie²⁷, w którym Sąd Najwyższy uznał, że przymusowe zawarcie umowy o pracę stanowi wyraz nadużycia. Tym w istocie byłaby kara umowna –

²⁰ Por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r. I PZP 5/77, LexPolonica nr 296570, OSNCP 1977, nr 10, poz. 180).

²¹ K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące...* 161-162.

²² Jednakże ograniczonego do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę na stanowisku objętym umową przedwstępną. Por. uchwała Sądu Najwyższego I PZP 5/77, LexPolonica nr 296570, OSNCP 1977, nr 10, poz. 180

²³ M. Mędrala, *Umowa przedwstępna o pracę. Wybrane zagadnienia teoretyczne i praktyczne*, „Radca Prawny”, 2009, Nr 1, s. 4.

²⁴ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 5 maja 2010 r., I ACa 291/10, Legalis (dostęp: 17.02.2017).

²⁵ S. Kowalski, *Zastrzeżenie kary umownej w umowie przedwstępnej*, „Rejent” 2003, nr 1, s. 96-99.

²⁶ Wyrok Trybunał Konstytucyjny z dnia 2 czerwca 1999 r., K 34/98, OTK 1999, Nr 5, poz. 94.

²⁷ Wyrok Sąd Najwyższy z dnia 31 stycznia 1977 r., I PRN 141/76, OSNCP 1977, nr 8, poz. 147.

ograniczeniem swobody nawiązania stosunku pracy. Dlatego trzeba uznać, że kara umowna, jako ograniczenie konstytucyjnej zasady swobody wyboru pracy, pozostaje niezgodna z podstawowymi zasadami prawa pracy²⁸. Z tego też względu mechanizm kary umownej z art. 484 k.c. nie będzie mógł znaleźć zastosowania poprzez art. 300 k.p., z powodu naruszenia dyspozycji np. z art. 10 k.p.

4. Kara umowna a odpowiedzialność materialna pracownika

Zasadniczym problemem jest jednakże możliwość zastrzegania kary umownej w umowie o pracę na okoliczność wyrządzenia przez pracownika szkody pracodawcy lub osobie trzeciej. Problem ten jest żywo dyskutowany w literaturze przedmiotu, przykładowo – R. Skowron przyjmował tezę, że w stosunkach pracy jest możliwe zawarcie tego rodzaju klauzuli na korzyść pracodawcy²⁹. Autor ten przytacza na uzasadnienie swojej tezy kilka argumentów. Stwierdza, przykładowo, że kara umowna jest w tym zakresie mechanizmem przywrócenia równowagi. Uważa, że przy zastosowaniu kary umownej w stosunku pracy zostaje uwypuklona jej funkcja stymulacyjno-zabezpieczająca. Uważam jednak, że jest to pogląd nietrafny. W tak ujęty sposób kara umowna może stać się bowiem narzędziem represji względem pracownika. Ponadto zaostrełaby regulację odpowiedzialności pracowniczej. Kara umowna jest uniezależniona od wystąpienia szkody, podczas gdy wykazanie szkody jest jednym z warunków przypisania odpowiedzialności pracownikowi. Takie rozwiązanie byłoby sprzeczne z zasadą uprzywilejowania pracownika wyrażonej w art. 18 k.p., jako że odbiegałoby *in minus* od rozwiązań Kodeksu.

Natomiast W. Cajsel³⁰ dopuszcza możliwość zastrzeżenia w umowie o pracę kary umownej na wypadek nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy przez pracownika (art. 61¹ k.p.), wskutek którego przysługuje pracodawcy roszczenie o odszkodowanie, zasądzone przez sąd pracy. Przywołany autor uważa ten mechanizm za uzasadniony zasadami wolnego rynku, a także podpira swoją argumentację zryczałtowaną wysokością odszkodowania.

Autor ten zdaje się jednak nie dostrzegać jednej rzeczy. Otóż, pracownik może wypowiedzieć umowę o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy w sytuacjach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy³¹. W tym pierwszym przypadku

²⁸ Spornym jest wobec tego, czy sama umowa przedwstępna nie jest sprzeczna z w/w zasadami.

²⁹ R. Skowron, *Dopuszczalność kary umownej w umowie o pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 10, s. 18-19.

³⁰ W. Cajsel, *Kara umowna a odpowiedzialność materialna pracownika*, „Monitor Prawniczy” 2005, nr 2, s. 4.

³¹ Pomijam tu kwestie wypowiedzenia ze względu na orzeczenie lekarskie.

pracownikowi przysługuje odszkodowanie. Kara umowna, będąca wówczas swoistym regresem wobec pracownika, musiałaby więc zostać uzasadniona przesłanką niewystąpienia naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy. Tak arbitralnie ujęta przesłanka naruszałaby swobodę umów, stawiając słabszą stronę w nieporównywalnie gorszej pozycji. Z tego względu uważam, że w takim także przypadku nie można zastrzec kary umownej na niekorzyść pracownika.

Za niedopuszczalnością zastrzegania kary umownej w umowie o pracę przemawiają jeszcze inne względy, przede wszystkim – kompletność uregulowania, stojąca na przeszkodzie zastosowaniu art. 483 k.c. Zgodnie z dyspozycją art. 300 Kodeks cywilny może znaleźć zastosowanie w „sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy”. Dlatego też kompletność uregulowania prawnopracowniczego stoi na przeszkodzie w sięganiu do Kodeksu cywilnego.

Relevantne przepisy omawianego rozdziału Kodeksu pracy określają przesłanki odpowiedzialności w sposób częściowo odmienny od Kodeksu cywilnego. Art. 115 k.p. stanowi, że pracownik ponosi odpowiedzialność jedynie w granicach rzeczywistej straty pracodawcy i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania. Z tego wynikają cztery przesłanki: „nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych” (bezprawność), szkoda, wina oraz związek przyczynowy. Jak zatem widać, przesłanka odpowiedzialności jest w zasadzie tożsama z przesłankami odpowiedzialności według założeń cywilnoprawnych³². Jednakże wszystkie przesłanki ujęte w Kodeksie pracy zostały uregulowane w sposób odmienny niż to wynika z Kodeksu cywilnego.

Różnice pomiędzy uregulowaniami prawnopracowniczymi a cywilistycznymi rysują się wyraźne na tle przesłanki szkody. Pracownik jest zobowiązany do zrekompensowania „rzeczywistej szkody” (*damnum emergens*)³³, tj. odpowiada jedynie za zmniejszenie aktywów lub zwiększenie pasywów. Natomiast strona stosunku cywilnoprawnego – w braku odmiennego postanowienia umowy lub przepisu ustawy – powinna zrekompensować oprócz *damnum emergens* także utracone korzyści (*lucrum cessans*), a zatem wszystkie „utracone zyski”³⁴ na podstawie art. 361 § 2 k.c. . Jak podnosi się w doktrynie, uregulowanie Kodeksu pracy stanowi istotne ograniczenie wysokości odpowiedzialności pracowniczej. Limitowana

³² P. Machnikowski, *Komentarz do art. 390, w: Kodeks cywilny. Komentarz*, red. E. Gniewek, Warszawa 2006, s. 613, nb. 15.

³³ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 1975 r., I PR 291/74, OSNCP 1976, nr 1, poz. 15.

³⁴ M. Kaliński, *Odpowiedzialność odszkodowawcza w: Prawo zobowiązań – część ogólna, System Prawa Prywatnego*, red. A. Olejniczak, Warszawa 2014, s. 117-126.

jest ona bowiem jedynie tym, co pracodawca (lub osoba trzecia) rzeczywiście stracił, wyklucza z kolei to, co pracodawca (lub osoba trzecia) hipotetycznie mógłby zyskać.

Co więcej, wysokość odpowiedzialności pracowników jest ujęta w sposób całkiem odmienny. Ustawodawca ogranicza odpowiedzialność pracownika do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę w razie nieumyślnego wyrządzenia szkody pracodawcy. Jedynie w razie umyślnego wyrządzenia szkody przez pracownika, pracownik odpowiedzialny jest do pokrycia pełnej wysokości szkody – *lucrum cessans* i *damnum emergens*³⁵. Warto podkreślić w tym miejscu, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia winy umyślnej czy nieumyślnej.

Na tym tle warto pochylić się nad przesłanką winy w prawie pracy. Zgodnie z poglądem W. Sanetry³⁶ wina jest „zarzucalną decyzją woli”. Jako zachowanie noszące znamiona winy można uznać, wedle przywołanego autora, działania pracownika, w których winien on postąpić inaczej. Poprzez analogię do przepisów prawa karnego³⁷ można stypizować różne postacie winy. Wina nieumyślna zachodzi wówczas, gdy pracownik wyrządzi szkodę, lecz nie przewidział, że szkoda taka może nastąpić (niebaldstwo) oraz także sytuację, gdy pracownik nie przewidywał wystąpienia danego skutku, choć powinien był przewidzieć (lekkomyślność). Z kolei winę umyślną dzieli się na zamiar bezpośredni i ewentualny (*dolus, dolus eventualis*³⁸), tj. bezpośrednie nakierowanie woli na wystąpienie danego skutku oraz świadomość możliwości wystąpienia danych skutków³⁹.

Także ostatnia z przesłanek – adekwatny związek przyczynowy – odróżnia się od swojego ujęcia w Kodeksie cywilnym (art. 361 § 1), choć w doktrynie nierzadko utożsamia się te pojęcia⁴⁰. Art. 117 Kodeksu pracy wprowadza jeszcze dodatkową - obok przyczynienia się innej osoby - przesłankę ekskulpacyjną, mianowicie działanie w zakresie dopuszczalnego ryzyka, a zatem sytuację, w której szkoda powstaje pomimo należytego i starannego wykonywania obowiązków⁴¹. Takiej przesłanki ekskulpacyjnej próżno szukać w Kodeksie cywilnym⁴².

³⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2015 r. II PK 93/14, Legalis [dostęp: 01.02.2017 r.].

³⁶ W. Sanetra, *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, Warszawa - Wrocław 1975, s. 118.

³⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r., I PK 195/09, LEX nr 603407, J. Piątkowski, *Zagadnienia prawa stosunku pracy*, Toruń 2000, s. 409.

³⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 1997 r. I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998, nr 12, poz. 360.

³⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2010 r., I PK 195/05, OSNP 2011, nr 17, poz. 227.

⁴⁰ P. Korus, *Komentarz do art. 114, w: Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2015, Legalis, [dostęp: 25.02.2017 r.].

⁴¹ A. Krajewski, *Komentarz do art. 177, w: Kodeks pracy. Komentarz*, J. Jończyk, Warszawa 2015, s. 441.

⁴² E. Staszewska, *Odpowiedzialność pracownicza*, Warszawa 2013, LEX nr 174529 [dostęp: 02.02.2017 r.]. Na marginesie należy podkreślić, że odpowiedzialność pracownika na zasadach określonych w rozdziale I działu V Kodeksu pracy jest pozostawienie zdarzenia, będącego przyczyną szkody, w zakresie obowiązków

Jak zatem widać, regulacja odpowiedzialności pracowniczej jest w wielu aspektach odmienna aniżeli ogólne zasady odpowiedzialności znane z Kodeksu cywilnego. Ustawodawca, decydując się na taki zabieg, dał raz jeszcze wyraz autonomiczności Kodeksu pracy względem Kodeksu cywilnego⁴³. Kodeks pracy i Kodeks cywilny to akty równorzędne⁴⁴. Jak słusznie zauważa Sąd Najwyższy, „przepisy prawa pracy, regulujące odpowiedzialność materialną pracowników, które co do zasady całościowo (z wyjątkami usprawiedliwiającymi posiłkowe stosowanie nielicznych przepisów Kodeksu cywilnego) normują zarówno podstawy, jak i zasady odpowiedzialności materialnej pracowników za szkody majątkowe wyrządzone pracodawcy”⁴⁵.

Z powyższego wynika, że nie zachodzi zatem potrzeba posiłkowego stosowania przepisów o odpowiedzialności deliktowej poprzez art. 300 k.p. Z tego też względu, jak wykazuje się w orzecznictwie i piśmiennictwie, nie istnieje możliwość wprowadzania mechanizmu kar umownych do umów o pracę na rzecz materialnej odpowiedzialności pracowniczej względem pracodawcy. Celem przepisów z rozdziału II działu V k.p. jest bowiem ochrona pracownika⁴⁶. Zamieszczanie zatem represyjnej z natury kary umownej byłoby niezgodna z celem regulacji prawnopracowniczej, a zatem niezgodne z zasadami prawa pracy.

5. Kara umowna a odpowiedzialność za mienie

Szczególną postacią odpowiedzialności pracowniczej jest odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi, w tym także – umowa o wspólnej pieczy nad powierzonym mieniem uregulowana w art. 124-127 k.p. i w wykonawczym rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie. Wskazane akty prawne stanowią podstawę do rozróżnienia trzech postaci odpowiedzialności pracowniczej za mienie powierzone – odpowiedzialność za mienie

pracowniczych wyznaczonych umową i ustawą. Sprawca szkody wyrządzonej jedynie „przy sposobności zatrudnienia w zakładzie pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1976 r., III PR 21/76, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1977, nr 10, s. 68), nie zaś w wyniku wykonywania obowiązków pracowniczych nie może liczyć na dobrodziejstwa wynikające z rozdziału I działu V k.p.

⁴³ E. Łętowska, K. Osajda *Odpowiedzialność pracownicza*, w: *Prawo cywilne – część ogólna*, red. M. Safjan, Warszawa 2012, s. 618-619.

⁴⁴ H. Szewczyk, *Ochrona* s. 147 i przywołana tam literatura. Potwierdzały to już przepisy wprowadzające Kodeks cywilny. Art. XII § 1 – „Kodeks cywilny nie narusza przepisów ustawodawstwa pracy”.

⁴⁵ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2011 r., II PK 159/10, OSNAPiUS 2012, nr 7-8, poz. 87.

⁴⁶ A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016 Art. 119, Legalis [dostęp: 10.02.2017 r.].

powierzone, wyliczone w art. 124 § 1 k.p.⁴⁷, za mienie niewyliczone w powołanym artykule (np. odzież w sklepie) oraz wspólną odpowiedzialność za mienie.

Omawiana odpowiedzialność nakłada na pracownika dodatkowy, swoisty obowiązek dbałości o mienie pracodawcy, przez co odpowiedzialność ta ma charakter bardziej surowy. Pracownik odpowiada bowiem w pełnej wysokości za szkodę powstałą w mieniu. Powodem wprowadzenia bardziej rygorystycznego ujęcia odpowiedzialności pracowniczej była chęć obarczenia pracownika powinnością szczególnej pieczy nad oddanymi pod jego opiekę rzeczami⁴⁸. Pracownik, na którego nałożono odpowiedzialność za mienie, winien na każde wezwanie pracodawcy zwrócić oddane w pieczę przedmioty w postaci naturalnej⁴⁹. To właśnie odróżnia odpowiedzialność za powierzone mienie od „zwykłej” pracowniczej odpowiedzialności materialnej.

Od odpowiedzialności uregulowanej w przepisach poprzedzających odróżnia ją także katalog przesłanek. Pracodawca, przerzucając na pracownika odpowiedzialność z tytułu mienia powierzonego, musi wykazać istnienie adekwatnego związku przyczynowego oraz wysokość szkody⁵⁰, nie musi zaś wykazywać winy. Czyni to za niego ustawodawca, poprzez § 3 art. 124 k.p., stwarzając domniemanie winy. Ze zdania poprzedzającego wynika obiektywizacja odpowiedzialności – dla obarczenia pracownika odpowiedzialnością wystarczy sam fakt niedoboru.

Pracownik może zwolnić się od odpowiedzialności poprzez wykazanie, że nie doszło do prawidłowego powierzenia mienia – w sposób, który mógłby zapewnić pracownikowi sprawowanie pieczy nad mieniem⁵¹ lub też udowadniając, że inna osoba przyczyniła się do powstania lub zwiększenia szkody oraz że szkoda wynikła w związku z dopuszczalnym ryzykiem (art. 117 k.p.).

Jeszcze większe ryzyko spoczywa na pracownikach, którzy na podstawie odrębnej umowy przyjęli wspólną odpowiedzialność za powierzone mienie. Jest to specyficzna regulacja opisana szerzej w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie. Dotyczy ona

⁴⁷ A to pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności, 2) narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu.

⁴⁸ P. Korus, *Komentarz do art. 124*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk..... [dostęp: 22.07.2017 r.].

⁴⁹ E. Staszewska, *Odpowiedzialność pracownicza*.... [dostęp: 22.07.2017 r.].

⁵⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 1985 r., IV PR 153/85, OSNC 1986, nr 5, poz. 80.

⁵¹ B. Wagner, *Komentarz do art. 117*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 688.

określonych grup pracowników⁵², którzy odpowiadają do wysokości określonej w umowie⁵³. Trzeba podkreślić, że jeśli zostanie stwierdzony niedobór, mechanizm odpowiedzialności uruchamia się względem wszystkich pracowników. Ta szczególna forma odpowiedzialności ma motywować współodpowiedzialnych pracowników do większej pieczołowitości nad powierzonym mieniem i do pilnowania siebie nawzajem. Drugą stroną wspólnej odpowiedzialności za powierzone mienie jest jej surowy charakter.

Jak zatem widać, jest to odpowiedzialność o wiele bardziej ryzykowna dla pracowników niż „zwykła” materialna odpowiedzialność. Pracodawca dochodzący roszczeń z odpowiedzialności za mienie powierzone do zwrotu lub do wyliczenia ma tylko jedną powinność – wykazania szkody i związku przyczynowego. Sam fakt niedoboru powoduje domniemanie odpowiedzialności.

Prima facie kara umowna jako mechanizm będący w istocie obiektywną „sankcją” za niewykonanie zobowiązania niepieniężnego, w naturalny sposób powinna łączyć się z odpowiedzialnością pracowniczą za powierzone mienie. Tak jednak nie jest.

Odpowiedzialność za powierzone mienie jest obiektywna, niezależna od przesłanki winy, podobnie jak kara umowna, jednakże – w kształcie uregulowanym przez ustawę i rozporządzenie – daje pracownikowi możliwość ekskulpacji. Takiej możliwości nie byłoby przy zastrzeżeniu kary umownej⁵⁴. Oznacza to, że sankcja kary umownej odbiegałaby *in minus* w stosunku do przepisów prawa pracy. Takie uregulowanie stałoby więc w sprzeczności z zasadą uprzywilejowania pracownika i semiimperatywnym charakterem norm Kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 18 § 1 k.p. „postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy”. Postanowienia mniej korzystne są bowiem *ex lege* nieważne, a w ich miejsce wchodzi odpowiednie przepisy prawa⁵⁵.

W tym wypadku kara umowna ograniczałaby ochronę pracownika, na co nie może pozwolić funkcja ochronna prawa pracy, wyrażona m. in. i w art. 18 k.p.⁵⁶. Z tego właśnie

⁵² W szczególności: sprzedawcy, magazynierzy, osoby dokonujące skupu, farmaceuci, brygadziści, kelnerzy, kucharze, piekarze, majstrowie produkcji, kierownicy sklepów i ich zastępcy, jak również pracownicy inkasujący gotówkę (§ 1 punkt 3 rozporządzenia)

⁵³ Wyjątkiem jest udowodnione sprawstwo jedynie niektórych z pracowników objętych umową. Pozostali są wówczas zwolnieni z odpowiedzialności.

⁵⁴ Z pominięciem zarzutów nadużycia prawa (art. 5 k.c., art. 8 k.p.) czy możliwości miarkowania kary umownej znajdujących zastosowanie w przypadkach skrajnych nadużyć.

⁵⁵ Na podstawie § 3 omawianego przepisu. Potwierdza to postanowienie SN z dnia 12 grudnia 2013 r., I BP 7/13, Legalis nr 1092804 [dostęp: 20.02.2017 r.].

⁵⁶ J. Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych*, Warszawa 2013, s. 317.

powodu niemożliwe jest sięganie poprzez artykuł 300 k.p. do instytucji kary umownej do pracowniczej odpowiedzialności za powierzone mienie czy też umowy o wspólnej odpowiedzialności za powierzone mienie.

6. Kara umowna a zakaz konkurencji

Do rozpatrzenia pozostaje jeszcze kwestia kary umownej przy umowie o zakazie konkurencji. Na wstępie trzeba nadmienić, że istnieją dwie postacie umowy o zakazie konkurencji – w trakcie i po zakończeniu umowy o pracę (art. 101¹ k.p. i art. 101² k.p.). Ich istota opiera się w zasadzie na tym samym: pracownik (lub były pracownik⁵⁷) nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy (lub byłego pracodawcy).

Idea zarówno jednej, jak i drugiej postaci umowy o zakazie konkurencji stanowi w istocie mechanizm ochrony interesów pracodawcy przed działalnością konkurencyjną występującą w obrocie gospodarczym⁵⁸. Z natury swojej jednak umowa o zakazie konkurencji występująca po ustaniu stosunku pracy jest bardziej uciążliwa dla pracownika. Z tego właśnie powodu znajduje zastosowanie tylko i wyłącznie do pracowników mających dostęp do „szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”. W zamian za ograniczenia występujące także po ustaniu stosunku prawnopracowniczego, jest to obligatoryjnie umowa odpłatna⁵⁹ - pracownikowi należne jest odszkodowanie w wysokości nie niższej niż 25% przysługującego mu wcześniej wynagrodzenia (w myśl art. 101² § 1 i 3 k.p.).

Pomiędzy tymi dwiema umowami zachodzi dodatkowo kolosalna różnica w zakresie odpowiedzialności. Do umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy stosuje się przepisy z rozdziału I w dziale V, tj. odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną pracodawcy, opisaną powyżej – na podstawie odesłania z art. 101¹ § 2 k.p.. Natomiast art. 101² k.p. regulujący umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie posługuje się takim odesłaniem⁶⁰. Opiera się wprawdzie na artykule poprzedzającym, lecz tylko I wyłącznie na paragrafie pierwszym, z pominięciem drugiego. To prowadzi do następujących konkluzji.

⁵⁷ Przy czym umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może dotyczyć tylko pracowników mających dostęp do szczególnie ważnych informacji.

⁵⁸ Por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 12 września 2008 r., I PK 27/08, OSNP 2010, nr 3–4, poz. 34.

⁵⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 315/001 z glosą K. Walczaka, *Odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji po zakończeniu stosunku pracy - glosa do wyroku SN z 21.3.2001 r.*, I PKN 315/00, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 2, s. 17.

⁶⁰ Zwraca na to uwagę także Sąd Najwyższy – por. wyrok z dnia 8 stycznia 2008 r., II PK 120/07, OSNAPiUS 2009, nr 3-4, poz. 40, s. 120.

W zakresie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy możliwe jest zastosowanie instytucji kary umownej. Nie będzie stało to w sprzeczności z zasadami prawa pracy. Kodeks pracy reguluje bowiem tylko i wyłącznie stosunki pomiędzy pracownikiem a pracodawcą – nie zaś pomiędzy byłym pracownikiem i poprzednim pracodawcą. Dlatego też funkcja ochronna prawa pracy nie powinna stać na przeszkodzie w sięganiu do art. 483 k.c. Takie stanowisko przeważa również obecnie w doktrynie⁶¹ oraz orzecznictwie⁶².

7. Wnioski

W świetle powyższych twierdzeń można śmiało wystosować kilka wniosków. Po pierwsze, nie jest trafny pogląd, zgodnie z którym przedwstępna umowa o pracę może zostać obwarowana mechanizmem kary umownej – taki mechanizm byłby sprzeczny ze swobodą nawiązania stosunku pracy, a zatem stałby się niedopuszczalnym odchyleniem na niekorzyść pracownika. Z tego samego względu nie można zgodzić się z tezą, iż kara umowna mogłaby zabezpieczać roszczenie pracodawcy względem pracownika z tytułu odpowiedzialności materialnej (pod jakąkolwiek postacią). Również i w czasie trwania stosunku pracy zasady prawa pracy sprzeciwiają się zastosowaniu kary umownej do umowy o zakazie konkurencji, lecz z natury rzeczy nie mogą stawać na przeszkodzie w wykorzystaniu kary umownej po ustaniu stosunku pracy. Po zakończeniu bytu stosunku prawnopracowniczego sens traci także wzmocniona ochrona pracownika jako słabszej strony.

Na tym tle można stwierdzić, iż, jak to obrazowo ujmuje L. Florek, „zasada uprzywilejowania w znacznym stopniu „przykrywa” zasadę swobody umów”⁶³. W relacjach pomiędzy pracodawcą a pracownikiem należy w pewien sposób wyrównać faktyczne dysproporcje. Z tego właśnie powodu generalna niedopuszczalność kary umownej między stronami stosunku pracy nie powinna budzić zastrzeżeń.

Bibliografia:

- Banaszczyk Z., *Charakter stosunku cywilnoprawnego w: Prawo cywilne – część ogólna, System Prawa Prywatnego*, Tom 1, red. M. Safjan, Warszawa 2012
- Borysiak W., *Funkcje kary umownej w świetle uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 6 listopada 2003 r. (III CZP 61/03)*, „Palestra” 2006, nr 7-8
- Bosak M., *Funkcja ochronna prawa pracy a wyzwania współczesności*, Legalis 2014
- Cajsel W., *Kara umowna a odpowiedzialność materialna pracownika*, „Monitor Prawniczy” 2005, nr 2

⁶¹ E. Suknarowska-Drzewiecka, *Zakaz konkurencji w trakcie i po ustaniu stosunku pracy*, Warszawa 2008, Legalis, [dostęp: 20.02.2017 r.].

⁶² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., II PK 120/07, LexPolonica nr 2006463, OSNP 2009, nr 3-4, poz. 40.

⁶³ L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 105.

- Drapała P., *Kara umowna*, w: *Prawo zobowiązań – część ogólna, System Prawa Prywatnego*, Tom 5, red. E. Łętowska, Warszawa 2013;
- Florek L., *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010
- Gersdorf M., *Umowa o pracę, zawarcie umowy o pracę* w: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014;
- Gwiazdomorski J., *Umowa przedwstępna w kodeksie zobowiązań*, „Czasopismo Prawnicze i Ekonomiczne” 1936, t. 30
- Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, Tom I., Warszawa 2012
- Kaliński M., *Odpowiedzialność odszkodowawcza* w: *Prawo zobowiązań – część ogólna, System Prawa Prywatnego*, Tom 6, red. A Olejniczak, Warszawa 2014
- Kaliński M., *Odpowiedzialność z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania*, w: *Prawo zobowiązań – część ogólna, System Prawa Prywatnego*, Tom 6, red. A Olejniczak, Warszawa 2014
- Korus P., *Komentarz do art. 114*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2015, Legalis
- Kowalski S., *Zastrzeżenie kary umownej w umowie przedwstępnej*, „Rejent” 2003, nr 1
- Krajewski A., *Komentarz do art. 177*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, J. Jończyk, Warszawa 2015
- Krajewski M., *Zobowiązania powstające podczas zawierania umów*, w: *Prawo zobowiązań – część ogólna, System Prawa Prywatnego*, Tom 5, red. E. Łętowska, Warszawa 2013
- Książek D., *Miejsce pracy jako istotny element umowy o pracę*, Warszawa 2013
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2004
- Łętowska E., Osajda K., *Odpowiedzialność pracownicza*, w: *Prawo cywilne – część ogólna*, red. M. Safjan, Warszawa 2012;
- Machnikowski P., *Komentarz do art. 390*, w: *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. E. Gniewek, Warszawa 2006
- Mędrala M., *Funkcja ochronna cywilnego postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy*, Warszawa 2001
- Mędrala M., *Umowa przedwstępna o pracę. Wybrane zagadnienia teoretyczne i praktyczne*, „Radca Prawny” 2009, nr 1
- Piątkowski J., *Zagadnienia prawa stosunku pracy*, Toruń 2000
- Roszevska K., *Skutki sprzeczności przepisów Kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 2
- Sanetra W., *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, Warszawa - Wrocław 1975
- Skowron R., *Dopuszczalność kary umownej w umowie o pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 10
- Staszewska E., *Odpowiedzialność pracownicza*, Warszawa 2013, LEX nr 174529
- Suknarowska-Drzewiecka E., *Zakaz konkurencji w trakcie i po ustaniu stosunku pracy*, Warszawa 2008, Legalis
- Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007
- Świątkowski A., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, Art. 119, Legalis
- Wagner B., *Komentarz do art. 117*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011
- Walczak K., *Odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji po zakończeniu stosunku pracy - glosa do wyroku SN z 21.3.2001 r., I PKN 315/00*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 2
- Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych*, Warszawa 2013