

Sygn. akt VI P 519/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Joanna Napiórkowska - Kasa

Protokolant: starszy protokolant sądowy Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 03 grudnia 2019 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością” spółka komandytowa z siedzibą w J.

przeciwko P. B. (1)

o odszkodowanie

I. Oddała powództwo.

II. Zasądza od powódki (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością” spółki komandytowej z siedzibą w J. na rzecz pozwanej P. B. (1) kwotę 2.700 zł. (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Joanna Napiórkowska – Kasa

Sygn. akt VI P 519/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 6 grudnia 2017 roku (data nadania) (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w C. wniosła o zasądzenie od pozwanej P. B. (1) kwoty 15.077,40 zł wraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podała, że pozwana otrzymała ustne polecenie od prezesa A. B. co do rozwiązania umowy o pozycjonowanie stron z firmą (...).pl. (...) niewypowiedzenie umowy zawartej na 12 miesięcy została ona automatycznie przekształcona w umowę na czas nieokreślony z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Nierozwiązanie umowy na polecenie osoby reprezentującej pracodawcę przyniosło pozwanej szkodę w postaci dokonywania opłat przez 10 miesięcy na kwotę 18.545,20 zł brutto.

(pozew – k. 1-4)

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podała, że informowała swoją bezpośrednią przedłożoną M. B. o tym, że negocjuje warunki umowy z firmą (...).pl, przygotowała stosowny aneks do umowy oraz korespondencji mailowej pytała jakie jest stanowisko bezpośredniej przełożonej co do kontynuacji umowy. Nie otrzymawszy odpowiedzi pozostawała w świadomości co

do zamiaru kontynuowania umowy przez powódkę. Nigdy nie otrzymała pisemnej dyspozycji rozwiązania umowy z Kompan.pl. (...), że każda płatność ostatecznie musiała być zaakceptowana przez A. B. jako właściciela co przeczy twierdzeniem powódki, że dopiero we wrześniu dowiedziała się o tym, że umowa z (...) nie została rozwiązana w związku z jego poleceniem. Pozwana podniosła ponadto, że nie miała realnej możliwości rozwiązania umowy z tą spółką ponieważ nie była upoważniona do podejmowania takich czynności. Wskazała również, że umowa, która dalej trwała miała charakter ekwiwalentny tj. za zapłatę faktur VAT dla (...) powodowa spółka otrzymywała usługę pozycjonowania.

(odpowiedź na pozew – k. 41-45)

Sąd ustalił, co następuje:

Pozwana P. Bary została zatrudniona w powodowej spółce na podstawie umowy o pracę na okres próbny z dnia 1 września 2015 roku na czas od 1 września 2015 roku do 30 listopada 2015 roku na stanowisku specjalisty do spraw marketingu na pełen etat z wynagrodzeniem wysokości 4.927,17 zł. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 1 grudnia 2015 roku do 30 kwietnia 2018 roku na tożsamym stanowisku z tym samym wynagrodzeniem. Stosunek pracy powódki ustał z dniem 30 września 2017 roku w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Wynagrodzenie brutto obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wnosilo 5.735,75 zł.

(umowy o pracę – k. 11-12; świadectwo pracy – k. 15; zaświadczenie – k. 16)

W dniu 19 lutego 2016 roku została zawarta przez powódkę umowa na pozycjonowanie serwisu www (SEO) z Kompan.pl (...). z o.o. z siedzibą w W.. Przedmiotem umowy było wykonanie usługi pozycjonowania serwisu bogucki-folie.pl w wyszukiwarce google.pl

Oplaty miesięczne za świadczone usługi pozycjonowania uzależnione były od pozycji odnośników w naturalnych wynikach wyszukiwania wyszukiwarki internetowej na wybrane frazy słów kluczowych. Opłata maksymalna za 16 fraz słów lub wyrażeń kluczowych wynosiła 1716,60 zł. Powódka miała zapłacić wynagrodzenie miesięczne w wysokości uzależnionej od pozycji odnośników wśród naturalnych wyników wyszukiwania w wyszukiwarce internetowej. Wynagrodzenie było uzależnione od ilości dni wyświetlania odnośnika do strony internetowej powódki na dane frazy kluczowe w ramach pozycji od 1 do 10 w naturalnych wynikach wyszukiwania w wyszukiwarce internetowej. Wysokość wynagrodzenia miesięcznego dla każdej frazy kluczowej obliczana była jako suma opłaty za pozycję oraz opłaty za efekt. Po zakończeniu każdego miesiąca usługodawca przysyłał powódce faktury VAT z 7 dniowym terminem płatności.

Umowa została zawarta na czas określony 12 miesięcy, których bieg rozpoczynał się od daty zawarcia umowy, po upływie 12 miesięcy umowa ulegała przekształceniu na czas nieokreślony z możliwością 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Ze strony powódki umowę podpisał właściciel A. B..

(umowa o pozycjonowanie serwisu www (SEO) – k. 17-19)

W zakresie obowiązków powódki jako specjalisty do spraw marketingu należało między innymi zajmowanie się sprawami związanymi z umową o pozycjonowanie zawartą z Kompan.pl. (...) zajmowała się sporządzeniem raportów, sprawdzaniem wysokości faktury, comiesięcznym kontrolowaniem fraz kluczowych oraz wysokości wystawianej comiesięcznej faktury oraz modyfikowanie treści strony aby wzmocnić efekt pozycjonowania fraz kluczowych.

Bezpośrednimi przełożonymi powódki byli Dyrektor Handlowy (merytorycznie) M. J. oraz Dyrektor Zakupów (Operacyjnie) M. B.. Powódka nie miała w zakresie swoich obowiązków pełnomocnictwa formalnego do zawierania i

rozwiązania umów w imieniu powodowej spółki. W zakresie umowy z firmą pozycjonującą (...) powódka na polecenie L. J. miała kontaktować się z jej drugim bezpośrednim przełożonym M. B..

(zeznania pozwanej P. B. (1) na rozprawie w dniu 3 grudnia 2019 roku – protokół rozprawy od 00:03:33 do 00:07:31, od 00:14:23 do 00:15:17, od 00:24:18 do 00:26:30; zakres obowiązków – k. 13-14; zeznania prezesa powódki A. B. na rozprawie z dnia 25 kwietnia 2019 roku – protokół rozprawy od 00:23:21 do 00:27:06; zeznania świadka M. B. na rozprawie z dnia 4 października 2018 roku – protokół rozprawy od 00:12:23 do 00:15:22; zeznania świadka L. J. na rozprawie z dnia 4 października 2018 roku – protokół rozprawy od 00:53:52 do 00 00:54:24)

W dniu 22 lutego 2017 roku w powodowej spółce odbyło się spotkanie w którym uczestniczyli A. B., M. B., pozwana oraz L. J.. Na tym spotkaniu pozwana otrzymała ustne polecenie od A. B. jako prezesa zarządu powódki aby przygotować wypowiedzenie umowy o pozycjonowanie serwisu www zawartej z Kompan.pl. (...) miała trwać do 19 lutego 2017 roku. Prezes powodowej spółki nie określił z jakim dniem ma nastąpić wypowiedzenie umowy z (...), wskazując, że nie widzi możliwości dalszej współpracy.

(zeznania prezesa powódki A. B. na rozprawie z dnia 25 kwietnia 2019 roku – protokół rozprawy od 00:05:18 do 00:11:52; zeznania pozwanej P. B. (1) na rozprawie w dniu 3 grudnia 2019 roku – protokół rozprawy od 0:16:17 do 00:27:06; zeznania wiceprezesa powódki P. B. (2) na rozprawie od 00:41:25 do 00:50:31; zeznania świadka M. B. na rozprawie z dnia 4 października 2018 roku – protokół rozprawy od 00:20:58 do 00:29:33)

M. B. w dniu 22 lutego 2017 roku zaraz po spotkaniu zwróciła się do pozwanej o to aby nadesłała raporty dotyczące wskazania, czy na stronę bogucki-folie.pl trafiali klienci z pozycjonowania w 2016 roku i jak przedstawiała się ilość wejść w stosunku do 17 fraz kluczowych .

Pozwana otrzymała raport od (...), który przesłała M. B. w dniu następnym.

Zarząd powódki oraz bezpośredni przełożeni powódki nie mieli na bieżąco wglądu do takich raportów w 2016 roku i na początku 2017 roku, o powyższe musieli występować do spółki realizującej usługę.

(wiadomości e-mail –k. 59)

Po spotkaniu w dniu 22 lutego 2017 roku, w wiadomości e-mail z tego dnia skierowanej do M. B. i dostarczonej do wiadomości L. J. pozwana przedstawiła w załączniku aneks do umowy który obejmował uzgodnione po negocjacjach z (...) zmiany:

- różnica w opłacie maksymalnej za efekt 646,60 w odniesieniu do roku 2016,
- dwie dodatkowe frazy dodane do listy pozycjonowania w ramach wynegocjowanej ofert za efekt (drukarnia flexograficzna, laminaty foliowe) oraz
- obsługa C. to C. w ramach opłaty (...).

M. B. nie odpowiedziała pozwanej na wiadomość. Pozwana zwróciła się ponownie w dniu 27 lutego 2017 roku z zapytaniem o decyzję dotyczącą pozycjonowania witryny. W dniu 6 marca 2017 roku pozwana zwróciła się do M. B. o to kiedy może się spodziewać odpowiedzi dot. SEO. Wiadomości e-mail odnośnie pozycjonowania strony internetowej zostały również wysłane w dniu 1 marca 2017 roku, 14 marca 2017 roku i 16 marca 2017 roku.

W dniu 27 marca 2017 roku pozwana zwróciła się do M. B. z pytaniem, czy została podjęta ostateczna decyzja dotycząca przerwania pozycjonowania strony. Jeśli zapadła taka decyzja to pozwana wskazała, że poinformuje (...) o rozwiązaniu umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Powódka w styczniu, lutym i marcu 2017 roku prowadziła negocjacje i wymianę korespondencji z (...) odnośnie wprowadzenia modyfikacji do umowy z dnia 19 lutego 2016 roku.

(wiadomości e-mail – k.46- 49, k. 54-58)

Umowa ze spółką (...)pl (...) z o.o. z siedzibą w W. nie została wypowiedziana do 19 lutego 2017 roku. Umowa została ostatecznie wypowiedziana w terminie późniejszym ze skutkiem na 31 grudnia 2017 roku.

(okoliczności niesporne)

W pozwanej spółce proces akceptacji faktur przebiegał w taki sposób, że najpierw faktura wpływała do sekretariatu, następnie była kierowana do działu w którym pracowała powódka i była nadzorowana przez M. B.. Faktura, w tym z (...) była akceptowana przez M. B. jako szefa działu zakupów i przekazywana do prezesa pozwanej, który wskazywał, czy należy ją zapłacić. Do prezesa trafiały faktury w postaci tzw. paczek faktur czyli dużej ilości jednorazowo. Następnie po zleceniu wypłaty dokonywał dział księgowości.

(zeznania świadka L. J. na rozprawie z dnia 4 października 2018 roku – protokół rozprawy od 00:55:15 do 00:56:25; zeznania świadka M. B. na rozprawie z dnia 4 października 2018 roku – protokół rozprawy od 01:04:34 do 01:05:53)

Powódka pismem z dnia 18 września 2017 roku wezwała pozwaną do zapłaty kwoty 15.077,40 zł netto tytułem szkody powstałej w mieniu pracodawcy w terminie 14 dni od daty odbioru przez pozwaną. Pozwana odebrała wezwanie w dniu 21 września 2017 roku.

Pozwana odmówiła zapłaty wyżej wskazanej kwoty.

(wezwanie do zapłaty – k. 32-33; zestawienie nadań – k. 30; śledzenie przesyłki – k. 31; odpowiedź na wezwanie do zapłaty – k. 35)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy, których autentyczność nie była kwestionowana w toku postępowania. Ponadto Sąd w zakresie obowiązków zawodowych pozwanej, nadzoru, procesu akceptacji faktur w powodowej spółce oraz przebiegu spotkania w dniu 22 lutego 2017 roku odnośnie zasadności kontynuowania zawartej umowy z (...) dał wiarę zeznaniom świadków L. J., wiceprezesa powódki P. B. (2), prezesa powódki A. B. oraz pozwanej P. B. (1). Zeznania tych osób były spójne i logiczne, a ustalony stan faktyczny był zgodny z zasadami wnioskowania logicznego oraz nie pozostawał sprzeczny w żadnym z istotnych zagadnień. Częściowo również Sąd dał wiarę M. B. w zakresie, który był zgodny z całokształtem ustaleń Sądu tj. częściowo odnośnie procesu akceptacji i zapłaty faktur oraz przebiegu spotkania w dniu 22 lutego 2017 roku. Nie dał wiary natomiast odnośnie tego, że nie zajmowała się bezpośrednim nadzorem nad pozwaną w okresie kiedy w jej zakresie było monitorowanie umowy zawartej z (...). Z pisemnego zakresu obowiązków, który powódka określiła pozwanej wynika, że to M. B. była bezpośrednim przełożonym. Zostało to ustalone na podstawie dowodu z dokumentu, którego autentyczność nie została zakwestionowana w toku postępowania. W tym zakresie wiarygodne są również zeznania L. J. oraz pozwanej P. B. (1).

Strony nie wносиły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania Sądu w niniejszej sprawie było powództwo spółki (...) Sp. z o.o. Sp. k. z siedzibą w C. o odszkodowania za szkodę w mieniu pracodawcy wyrządzoną przez pracownika P. B. (1). Powodowa spółka jako podstawę dochodzonego roszczenia wskazała art. 114 i nast. KP.

Zgodnie z art. 114 KP Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad

określonych w przepisach niniejszego rozdziału. Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody (art. 119 KP). Natomiast jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości (art. 122 KP). Powódka w tej sprawie wskazała na co najmniej winę nieumyślną pozwanej w wyrządzeniu szkody i tym samym wniosła o zasądzenie kwoty będącej równowartością trzymiesięcznego wynagrodzenia pozwanej tj. kwoty 15.077,40 zł.

Przesłankami odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy w pełnym rozmiarze jest bezprawność działania i wina umyślna, jako przesłanki kwalifikowane, poza tym oczywiście zaistnienie szkody oraz związek przyczynowy między bezprawnym zachowaniem pracownika a szkodą (tak Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 7 lutego 2017 r., sygn. III APa 13/16, LEX nr 2341023).

Sąd Najwyższy stwierdził, że pojęcie winy w prawie pracy jest zbliżone do rozumienia tego pojęcia w prawie karnym. Oznacza to, że pojęcie winy obejmuje winę nieumyślną oraz winę umyślną. Wina nieumyślna pracownika występuje wtedy, gdy ma on możliwość przewidywania, że jego bezprawne zachowanie wyrządzi szkodę, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że szkoda nie nastąpi (niebaldstwo), 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 (wyrok z dnia 9 lutego 2016 r., sygn. II PK 316/14, LEX nr 2288927).

Naruszenie obowiązków (bezprawność zachowania) następuje wówczas, gdy pracownik działa sprzecznie z ciężącym na nim obowiązkiem lub gdy nie podejmuje działania, mimo że powinien to uczynić. Niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków przez pracownika w każdym przypadku wiąże się z naruszeniem obowiązków pracowniczych, zarówno tych wynikających z przepisów prawa, jak i z zawartej umowy o pracę oraz poleceń przełożonych. Z przytoczonych przepisów wynika, że pracownik ponosi odpowiedzialność na podstawie art. 114-119 k.p. wówczas, gdy pracodawca udowodni okoliczności uzasadniające tę odpowiedzialność: naruszenie obowiązków pracowniczych, winę pracownika, wysokość rzeczywistej straty oraz normalny związek przyczynowy między zachowaniem pracownika, a powstałą stratą. Dotyczy to także odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej (art. 120 k.p.).

Pracownik ponosi odpowiedzialność na podstawie art. 114-119 k.p. tylko wówczas, gdy pracodawca udowodni (art. 116) okoliczności uzasadniające tę odpowiedzialność.

W ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie nie zostały spełnione przesłanki uzasadniające odpowiedzialność pozwanej P. B. (1) jako pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy, wymienione w art. 114 i 115 k.p., którymi są: niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych, wina pracownika, szkoda w mieniu pracodawcy oraz związek przyczynowy między działaniem lub zaniechaniem pracownika a szkodą.

Odnosząc się do niewykonania obowiązku pracowniczego przez P. B. (1) na który powołuje się powodowy pracodawca to podstawą powstania szkody miało być niewykonanie przez pozwaną polecenia prezesa powodowego pracodawcy odnośnie rozwiązania umowy o pozycjonowanie serwisu www zawartej z firmą (...)pl sp. z o.o. w W.. Pozwana nie kwestionowała tego, że niewykonana polecenia pracodawcy dotyczącego rozwiązania umowy z Kompan.pl (...) wskazuje, że pozwana nie miała do tego pełnomocnictwa ani upoważnienia aby taką umowę wypowiedzieć w lutym 2017 roku. Jednakże odnosząc się do podnoszonej przez pracodawcę argumentacji, że pozwana nie miała określonego obowiązku wypowiedzenia tej umowy w wydanym ustanie poleceniu tylko przygotowanie pisma o wypowiedzeniu tej umowy to z tego obowiązku w istocie nie wywiązała się. Sama ponadto nie kwestionowała tych okoliczności, że polecenia pracodawcy niewykonana. Jednakże w realiach tej sprawy nie ma miejsca bezprawność zachowania

pozwanej. Jak wynika z przytoczonych wcześniej rozważań bezprawność ma miejsce wtedy kiedy nie podejmuje określonego działania mimo, że ma do tego stworzone przez pracodawcę odpowiednie warunki. Bezprawność działania lub zaniechania polega na niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu obowiązku pracowniczego, przez co uznaje się sytuację, w której pracownik mógł wykonać swe obowiązki, a tego nie zrobił, mimo że pracodawca zapewnił mu właściwe warunki pracy. Chodzi przy tym nie tylko o obowiązki podstawowe, ale o każde. Chodzi o brak działania, wadliwe działanie, ale też zaniechanie obowiązku. Pozwana w tej sprawie niewykonanie polecenia pracodawcy polegającego na nieprzygotowaniu pisma o rozwiązaniu umowy z (...) nie nosi znamion bezprawności. Pozwana miała możliwość w sposób uzasadniony przypuszczać, że polecenie pracodawcy nie jest obowiązujące. Na spotkaniu dnia 22 lutego 2017 roku, w którym uczestniczyła pozwana, uczestniczyła też m.in. M. B. i A. B. – prezes powodowego pracodawcy. M. B. była bezpośrednią przełożoną pozwanej, która obok prezesa była uprawniona do wydawania jej poleceń, które miała w obowiązku wykonać. Po spotkaniu w tym dniu pozwana otrzymywała korespondencją od M. B. dotyczącą tej umowy, w której M. B. pytała pozwaną o to, czy nowi klienci trafiali na stronę internatową poprzez usługi pozycjonowania i jakie wyniki osiągnęła firma (...)pl za poprzedni rok. Ponadto dalej odbywała się korespondencja pomiędzy pozwaną i M. B., w której pozwana między innymi pytała co należy dalej robić z umową zawartą z Kompan.pl (...) zapytania kierowane do bezpośredniej przełożonej nie uzyskała żadnej odpowiedzi. W takiej sytuacji skoro bezpośredni przełożony pozwanej pyta o tą umowę co do której polecenie otrzymała aby przygotować wypowiedzenie to pozwana pozostawała w uprawnionym przypuszczeniu, że polecenie, które zostało wydane przez pracodawcę może być nieaktualne. Dlatego też, zwracała się do bezpośredniej przełożonej o to aby udzieliła jej odpowiedzi jakie dalsze kroki podejmować w związku z trwającą dalej umową. Ponadto w momencie kiedy pozwana otrzymała polecenie od pracodawcy to pozwana była w trakcie negocjowania aneksu do umowy z Kompan.pl (...) bezpośrednich ustaleń i przesłała sporządzony aneks swojej bezpośredniej przełożonej M. B.. W ocenie Sądu w obowiązku pracodawcy leży udzielanie informacji dotyczących wcześniej wydanych poleceń w sytuacji gdy pracownik ma wątpliwości na tle okoliczności, które budzą jego wątpliwości co do dalszej zasadności wykonywania polecenia wydanego uprzednio. Nie ma znaczenia, że polecenie przygotowania pisma o rozwiązaniu umowy z (...) wydał prezes A. B., a nie M. B.. Pozwana postępowała zgodnie z pracowniczą hierarchią podporządkowania i zwracała się o udzielenie informacji do swojej bezpośredniej przełożonej. Było to w ocenie Sądu uzasadnione okolicznościami sprawy związanymi z wydaniem polecenia przez A. B. oraz odnośnie tego, że pozwana uzyskała tego samego dnia od bezpośredniej przełożonej zapytania dotyczące tej umowy, której wypowiedzenie miała przygotować. Przesłanką odpowiedzialności materialnej jest ponadto bezprawność działania lub zaniechania pracownika. Ustawodawca nie wymienia wprawdzie tej przesłanki, ale wynika ona z przesłanki winy. Zawinione może być bowiem tylko takie działanie lub zaniechanie, które jest bezprawne. Bezprawność działania lub zaniechania pracownika należy rozumieć, jako naruszenie obiektywnych reguł staranności wymaganej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych (Jacek Skoczyński, Prawo pracy, Warszawa 1997 - 2005, Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexis).

Nadto Sąd wskazuje, że wobec powyższych rozważań niewykonanie przez pracownika P. B. (1) polecenia powodowego pracodawcy nie było zawinione. Staranność pracowniczą da się natomiast zobiektywizować, ponieważ dla każdego stosunku zobowiązaniowego, a więc również stosunku pracy, tworzony jest obiektywny wzorzec, któremu ma odpowiadać postępowanie strony zobowiązanej do świadczenia. Przepisy kodeksu pracy zobowiązują pracownika do zachowania staranności w ogóle. Za wzorzec w stosunkach pracy uznaje się należytą staranność, tzn. ogólnie wymaganą w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), którą dodatkowo się relatywizuje w zależności na przykład od przymiotów osobistych pracownika, pełnionej funkcji czy rodzaju pracy. Przez winę rozumie się naganną decyzję człowieka, odnoszącą się do podjętego przez niego czynu. Istotą winy jest możliwość postawienia sprawcy zarzutu niewłaściwego zachowania się. Wina umyślna zachodziła będzie wtedy, gdy sprawca chce wyrządzić drugiemu szkodę, czyli ma świadomość szkodliwego skutku swego zachowania się i przewiduje jego nastąpienie, celowo do niego zmierza lub co najmniej świadomie godzi się na to. Wina nieumyślna natomiast będzie zachodzić, gdy sprawca wprawdzie przewiduje możliwość szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć albo też nie przewiduje możliwości nastąpienia tych skutków, choć powinien i może je przewidzieć. W tej sprawie Sąd nie ma wątpliwości, że pozwanej nie można przypisać winy umyślnej, a także winy nieumyślnej. Odnośnie winy umyślnej Sąd wskazuje, że pozwana nie miała na celu niewykonania polecenia pracodawcy i tym samym nie chciała wyrządzić pracodawcy szkody w postaci poniesienia przez niego wydatków z tytułu opłat za faktury.

Nie można również pozwanej przypisać winy nieumyślnej. Sąd ponadto wskazuje, że w tej sprawie wiedzę na temat tego, że po 22 lutym 2017 roku nadal jest kontynuowana umowa z (...) i opłacane są za nią stosowne faktury powinien mieć prezes powódki A. B.. Z ustaleń Sądu wynika, że to prezes jako członek zarządu zlecał opłacanie faktur, które były przygotowywane na przez dział księgowości, a uprzednio zatwierdzone między innymi przez pozwaną i jej przełożoną M. B.. W takiej sytuacji to, że umowa nadal trwała do 31 grudnia 2017 roku nie jest zawinione przez pozwaną, ponieważ powodowy pracodawca wiedząc o tym jakie przelewy są zlecane do wykonania miał wiedzę lub dokładając należytej staranności powinien taką wiedzę mieć odnośnie kontynuowania tej umowy.

Odnośnie szkody na którą powołują się powodowy pracodawca należy wskazać, że to na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania nie tylko samej szkody, jej powstania, ale także wysokości. Przez szkodę należy rozumieć stratę lub zmniejszenie aktywów pracodawcy. Strata oznacza uszczerbek w majątku poszkodowanego w porównaniu ze stanem tego majątku przed zdarzeniem wyrządzającym szkodę. Polega ona na zmniejszeniu się aktywów wskutek utraty lub zmniejszenia wartości poszczególnych składników majątku bądź na zwiększeniu się pasywów wskutek powstania nowych zobowiązań lub zwiększenia się istniejących zobowiązań. Strata obejmuje nie tylko uszczerbek w majątku poszkodowanego w chwili orzekania o odszkodowaniu, ale także uszczerbek, który z pewnością wystąpi w przyszłości jako normalne następstwo zdarzenia wyrządzającego szkodę. W odróżnieniu bowiem od odszkodowania cywilnego, które obejmuje stratę i utracony zysk osiągalny w razie niewyrządzenia szkody (art. 361 § 2 k.c.), pracownicze odszkodowanie w razie nieumyślnego wyrządzenia szkody nie przekracza wartości tego, co pracodawca miał i czego został pozbawiony z nieumyślnej winy pracownika (wyrok SN z 11 kwietnia 1975 r., I PR 291/74, LexPolonica nr 301515, OSNCP 1976, nr 1, poz. 15; zob. M. Piekarski, Odpowiedzialność odszkodowawcza za niedobory, Warszawa 1977, s. 63). Rzeczywista strata pracodawcy obejmuje więc uszczerbek w jego mieniu (damnum emergens). Przenosząc powyższe rozważania na grunt realiów niniejszej sprawy Sąd ustalił, że powodowy pracodawca nie poniósł szkody w rozumieniu art. 114 i nast. KP. Pracodawca powoływał się na powstanie szkody w wysokości wynikającej z faktur, które powódka musiała zapłacić na rzecz spółki (...)pl w związku z tym, że nie została wypowiedzenia umowy na pozycjonowanie serwisu www. Jednakże należy wskazać, że powódka otrzymywała za zapłatę faktur VAT na rzecz (...) świadczenia ekwiwalentne tzn. usługi pozycjonowania serwisu www. W takim zakresie wystawione faktury które powódka musiała opłacić na rzecz (...) odpowiadały temu jaką usługę świadczyła Kompan.pl (...) nie wykazała aby (...) nie realizowała usług zgodnie z umową, powoływała się tylko na to, że pozwana nie wypowiedziała umowy w związku z czym powódka musiała opłacać faktury mimo, że nie chciała korzystać z tej usługi pozycjonowania. Jednakże w tej sprawie ewentualne wykazanie szkody, którą pracodawca poniósł mógłby sprowadzać się do wykazania wysokości różnicy tego za jaką wartość usługi pracodawca zapłacił na podstawie faktury VAT, a tą jaką w rzeczywistości otrzymał od (...).

Przy materialnej odpowiedzialności pracownika musi również zaistnieć związek przyczynowy między jego bezprawnym i zawinionym zachowaniem oraz szkodą, jaką odniósł pracodawca. Przepis art. 115 k.p. – odnoszący się do tego związku przyczynowo - skutkowego – opiera się na koncepcji tzw. adekwatnego związku przyczynowego. Pracownik ponosi odpowiedzialność tylko za normalne, typowe skutki swojego zachowania tj. takie, które w pewnym układzie stosunków i warunków wynikają zwykle z określonego postępowania. Wspomnianą normalność następstw ocenia się w oparciu o okoliczności obiektywne poprzez odwołanie się – przy uwzględnieniu doświadczenia życiowego i zasad nauki – do pewnych modelowych relacji zachodzących między zdarzeniami i ich następstwem przyczynowo - skutkowym. Taki normalny związek przyczynowy między zachowaniem pracownika, a szkodą powstałą w wyniku tego zachowania ma więc miejsce wówczas, gdy zdarzenie w ogóle zdolne jest spowodować uszczerbek i w zwyczajnym biegu rzeczy ten uszczerbek wywołuje (zob. B. Wagner w: Kodeks ..., s. 600-601, 605; por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 1977 r., V PRN 4/77, LexPolonica nr 317683). W tej sprawie Sąd wskazuje na brak wystąpienia takiego związku przyczynowo – skutkowego, ponieważ po pierwsze nie zaistniała w tej sprawie szkoda w rozumieniu art. 115 KP, a także nie było zawinienia i bezprawności po stronie P. B. (1) w niewykonaniu polecenia pracodawcy wydanego przez A. B..

Mając na względzie powyższe rozważania Sąd oddalił powództwo.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd zastosował regułę z art. 98 § 1 i 3 KPC mając na względzie, że pozwana wygrała w całości. Wobec powyższego powódka jest zobowiązana do zwrócenia pozwanej kosztów procesu niezbędnych do celowej obrony swoich praw. W tej sprawie pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie adwokata. Stawka kosztów zastępstwa procesowego wynosiła w tej sprawie 2.700 zł obliczona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia z dnia 22 października 2015 r.

w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2017.1797).