

Przegląd Prawno-Ekonomiczny

REVIEW OF LAW, BUSINESS & ECONOMICS

kwiecień-maj-czerwiec

Nr 43
(2/2018)



WYDZIAŁ ZAMIEJSKOWY
PRAWA I NAUK
O SPOŁECZEŃSTWIE | **KUL**

WYDAWCA

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II | Wydział Zamiejscowy Prawa i Nauk o Społeczeństwie
w Stalowej Woli

ADRES REDAKCJI

Redakcja „Przeglądu Prawno-Ekonomicznego” | 37-450 Stalowa Wola, ul. Ofiar Katynia 6a |
e-mail: ppe@kul.pl

ZESPÓŁ REDAKCYJNY

dr Artur Lis – redaktor naczelny (editor-in-chief) | dr David W. Lutz (Holy Cross College w Notre Dame, USA) | dr Dariusz Żak – zastępcy redaktora naczelnego (associate editors) | dr hab. Grzegorz Wolak – sekretarz redakcji (administrative editor) | dr hab. Piotr T. Nowakowski – redaktor ds. międzynarodowych (international editor) | dr Filip Ciepły, dr Isaac Desta (Holy Cross College w Notre Dame, USA), dr Dorota Tokarska, dr Dominik Tyrawa, dr Timothy Wright (Holy Cross College w Notre Dame, USA) – redaktorzy tematyczni (subject editors) | dr Piotr Pomorski – redaktor statystyczny (statistical editor) | mgr Agnieszka Lis – redaktor językowy polskojęzyczny (Polish-language editor) | mgr Tomasz Deptuła (USA) – redaktor językowy anglojęzyczny (English-language editor) | prof. dr hab. Nikolaï Gołowaty (UKRAINA) – redaktor językowy rosyjskojęzyczny | dr Judyta Przyłuska-Schmitt – redaktor konsultant (consulting editor) | mgr Rafał Podlesny – redaktor techniczny (layout editor)

RADA NAUKOWA

ks. prof. dr hab. Antoni DĘBIŃSKI (Rektor KUL Lublin) | prof. dr hab. Thomas BURZYCKI (Holy Cross College w Notre Dame, USA) | prof. dr hab. Wiktor CZEPUKO (Ukraina) | dr hab. Leszek CWIKAŁA (KUL Stalowa Wola) | prof. dr hab. Czesław DEPTUŁA (KUL Lublin) | dr hab. Marzena DYJAKOWSKA (KUL Lublin) | abp. prof. dr hab. Andrzej DZIĘGA (Szczecin) | dr hab. Krzysztof GRZEGORCZYK (Wyższa Szkoła Humanistyczno-Przyrodnicza w Sandomierzu) | nadkom. dr Dominik HRYSZKIEWICZ (Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie) | prof. dr hab. Aleks JULDASZEW (Interregional Academy of Personnel Management, Ukraina) | prof. dr hab. Marian KOZACZKA (KUL Stalowa Wola) | prof. dr hab. Andrzej KUCZUMOW (KUL Stalowa Wola) | prof. dr hab. Pantelis KYRMIZOGLU (Alexander TEI of Thessaloniki, Greece) | dr hab. Antoni MAGDOŃ (KUL Stalowa Wola) | ks. prof. dr hab. Henryk MISZTAŁ (KUL Lublin) | prof. dr hab. Wojciech NASIEROWSKI (University of New Brunswick) | prof. dr hab. Jurij PACZKOWSKI (Ukraina) | prof. dr hab. Pylyp PYLYPENKO (Ukraina) | prof. dr hab. Anton STASCH (European Akademy of Technology & Management, Oedheim Niemcy) | prof. dr hab. Tomasz WIELICKI (California State University, Fresno) | ks. dr hab. Krzysztof WARCHAŁOWSKI (Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego)

RECENZENCI ZEWNĘTRZNI

dr hab. Leszek BIELECKI (Wyższa Szkoła Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych w Kielcach) | dr Walentyn GOŁOWCZENKO (Interregional Academy of Personnel Management, Ukraina) | dr hab. Mirosław KARPIUK (Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie) | dr Barbara Lubas (Nadbużańska Szkoła Wyższa w Siemiatyczach) | prof. dr hab. Oleksander MEREŻKO (Ukraina) | dr Kiril MURAWIEW (Interregional Academy of Personnel Management, Ukraina) | dr Łukasz Jerzy PIKULA (Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach) | ks. dr hab. Tomasz RAKOCZY (Uniwersytet Zielonogórski) | dr hab. Krystyna ROSŁANOWSKA-PLICHCIŃSKA (Wyższa Szkoła Zarządzania i Ekologii w Warszawie) | dr hab. Piotr RYGUŁA (Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego) | dr hab. Romuald SZEREMIETIEW (Akademia Obrony Narodowej) | prof. dr hab. Jerzy Tomasz SZKUTNIK (Politechnika Częstochowska) | prof. dr hab. Dariusz SZPOPER (Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie) | dr hab. Andrzej SZYMAŃSKI (Uniwersytet Opolski) | dr Agnieszka OGRODNIK-KALITA (Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN w Krakowie)

DRUK I OPRAWA

VOLUMINA.PL DANIEL KRZANOWSKI | ul. Ks. Witolda 7-9, 71-063 Szczecin | tel. 91 812 09 08 | e-mail: druk@volumina.pl

ISSN 1898-2166 | Nakład 300 egz.

Spis treści

Artykuły

ANGELIKA CIŻYŃSKA *Zasadność istnienia Trybunału Stanu w systemie organów państwa Rzeczypospolitej Polskiej* | 9

JAKUB KOZŁOWSKI *Zasada pierwszeństwa prawa Unii Europejskiej jako strukturalna podstawa systemu prawa unijnego* | 29

ANNA GRZYWACZ *Problematyka wymogu oryginalności w prawie autorskim w świetle orzecznictwa w Europie - Polsce i Hiszpanii* | 41

GRZEGORZ TYLEC *Monitoring wizyjny jako ingerencja w sferę dóbr osobistych* | 56

PAWEŁ JUŚCIŃSKI, PRZEMYSŁAW PIOTR JUŚCIŃSKI *Ochrona wizerunku contra wolność prasy: publikowanie fotografii oskarżonego w świetle polskich regulacji i orzecznictwa ETPC* | 79

MAREK BIELECKI *Zakres wolności religijnej w domach pomocy społecznej. Uwagi na kanwie wyroków WSA w Lublinie z 11 grudnia 2012 r. (II SA/Lu 897/12) i WSA w Gliwicach z 12 kwietnia 2016 r. (IV SA/G1 757/15)* | 103

JAN KLUZA *Wniosek o ściganie przestępstwa w procesie karnym* | 121

KAROLINA PALKA *Penalizacja kłamstwa o Auschwitz na przykładzie systemów prawnych wybranych krajów* | 132

ADRIAN ROMKOWSKI *„Sprawstwo kierownicze” i „sprawstwo polecające” w perspektywie podstaw odpowiedzialności za wykroczenia* | 145

GRZEGORZ WOLAK *O pojęciu pracownika z art. 218 § 1a k.k.* | 159

ANDRZEJ PIECZYWOK *Podstawowe kategorie etyczno-prawne i organizacyjne w pracy zawodowej funkcjonariuszy służb bezpieczeństwa publicznego* | 183

MAGDALENA JASKULSKA *Odpowiedzialność materialna pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy* | 201

JUDYTA PRZYŁUSKA-SCHMITT *Bitcoin – ujęcie w polskim prawie podatkowym* | 243

ARTUR LIS, SYLWESTER BORYS *Wpływ niemieckich rozwiązań ustrojowych na władzę ustawodawczą w Polsce (zarys zagadnienia)* | 253

KAROLINA PAŁKA, MAREK STOLORZ *Bankomaty i wpłatomaty obsługujące kryptowaluty – problemy prawne* | 285

PAWEŁ KOŁEK *Usługi medyczne - zwolnienie z podatku od towarów i usług* | 300

MARCIN MOLENDĄ, MARTA KRUHŁAYA *Personel jako najważniejszy element marketingu mix w przedsiębiorstwie turystycznym* | 321

ROBERT PARUZEL *Problem innowacji – ujęcie teoretyczne* | 334

ZBIGNIEW KLIMIUK *Metody i formy popierania polskiego eksportu w okresie międzywojennym. Pośrednie formy popierania eksportu (część III)* | 347

TOMASZ GUZIK *Ocena instytucji klauzuli arbitrażowej z perspektywy ekonomicznej analizy prawa* | 369

MAŁGORZATA SZRENIAWSKA *Urzędowe kontrole żywności* | 381

Glosa

SŁAWOMIR ZWOLAK *Glosa do wyroku NSA z dnia 29 sierpnia 2017 r., I OSK 3017/15* | 391

Sprawozdanie

ARTUR LIS *Jubileuszowa pielgrzymka do Rzymu na 100-lecie KUL* | 402

Contents

Articles

ANGELIKA CIŻYŃSKA *The legitimacy of the existence of the State Tribunal in the system of organs of the state of the Republic of Poland* | 9

JAKUB KOZŁOWSKI *Principle of the primacy of European Union law as a structural basis of the EU law system* | 29

ANNA GRZYWACZ *The requirement of originality in copyright law in light of the European - Polish and Spanish Judgments* | 41

GRZEGORZ TYLEC *Video monitoring as infringement of moral rights* | 56

PAWEŁ JUŚCIŃSKI, PRZEMYSŁAW PIOTR JUŚCIŃSKI *Protecion of the person's image contra freedom of the press: publishing photographs of the accused in light of Polish regulations and the ECHR case law* | 79

MAREK BIELECKI *The scope of religious freedom in residential homes. Comments on the basis of the sentences of Provincial Administrative Court in Lublin from the 11th of December 2012 (II SA/Lu 897/12) and Provincial Administrative Court in Gliwice from the 12th of April 2016 (IV SA/G1 757/15)* | 103

JAN KLUZA *Application for prosecuting offense in a criminal trial* | 121

KAROLINA PALKA *Penalization of the Auschwitz denial by the example of the legal system in selected countries* | 132

ADRIAN ROMKOWSKI *„Administering the perpetration” and „ordering the perpetration” in the perspective of basis of liability for contraventions* | 145

GRZEGORZ WOLAK *About the notion of employee under art.218 §1a Penal Code* | 159

ANDRZEJ PIECZYWOK *Basic ethical and legal categories in the professional work of officers of public security services* | 183

- MAGDALENA JASKULSKA *Material liability of the employee for the damage caused to the employer* | 201
- JUDYTA PRZYŁUSKA-SCHMITT *Bitcoin - an approach to Polish tax law* | 243
- ARTUR LIS, SYLWESTER BORYS *Influence of German political solutions on the legislative branch in Poland (outline of the issue)* | 253
- KAROLINA PALKA, MAREK STOLORZ *Legal problems of cryptocurrences ATMS* | 285
- PAWEŁ KOŁEK *Medical services - exemption from a tax on goods and services* | 300
- MARCIN MOLENDĄ, MARTA KRUHLAYĄ *Personnel as an essential element of marketing mix in the tourism industry* | 321
- ROBERT PARUZEL *The problem of innovation - a theoretical approach* | 334
- ZBIGNIEW KLIMIUK *Indirect methods and forms of promoting Polish exports in the interwar period (part III)* | 347
- TOMASZ GUZIK *The Evaluation of Arbitration Clause from the perspective of Economic Analysis of Law* | 369
- MAŁGORZATA SZRENIAWSKA *Official food inspections* | 381

Gloss

- SŁAWOMIR ZWOLAK *Gloss to the judgment of the Supreme Administrative Court of 6 July 2017 file ref. II OSK 2766/15* | 391

Report

- ARTUR LIS *The Jubilee Pilgrimage to Rome on the 100th Foundation's Anniversary of John Paul II Catholic University of Lublin* | 402

Magdalena Jaskulska

Odpowiedzialność materialna pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy

Material liability of the employee for the damage caused to the employer

I. Wprowadzenie

Pojęcie odpowiedzialności na gruncie prawa analizowane jest w ramach ogólnej teorii prawa, ale także w ramach poszczególnych gałęzi systemu prawa, takich jak prawo karne, prawo cywilne, czy prawo pracy. Odpowiedzialność prawna charakteryzuje się istnieniem poszczególnych katalogów sankcji, różnie skądinąd rozumianych oraz stosownymi procedurami służącymi ich realizacji. Adresaci norm prawnych muszą liczyć się z tym, że w razie ich naruszenia doznają określonych dolegliwości, mających charakter faktyczny bądź polegających na uszczupieniu ich uprawnień. Negatywne konsekwencje są przy tym uzależnione od zakresu podmiotowego, przedmiotowego, czasowego oraz miejscowego odpowiedzialności, określonego przez konkretne przepisy prawne¹.

Także niewykonanie lub nienależyte wykonanie przez którąkolwiek ze stron stosunku pracy obowiązków wynikających z tego stosunku, pociąga za sobą przewidziane przez Kodeks pracy, bądź ustawy szczególne negatywne konsekwencje, które określa się mianem odpowiedzialności prawnej w stosunku pracy². Pracownik, który naruszy swój obowiązek wynikający ze stosunku pracy, może ponieść za to odpowiedzialność przed pracodawcą: porządkową bądź dyscyplinarną oraz materialną. Pracownik wykonujący pracę w zawodzie należącym

¹ E. Staszewska, *Odpowiedzialność pracownicza*, Warszawa 2013, s. 15.

² R. Sadlik, *Odpowiedzialność materialna i porządkowa pracowników*, Gdańsk 2008, s. 11, T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 350.

do zawodów zaufania publicznego może odpowiadać również przez organami samorządu zawodowego.

Wykorzystanie czynnika ludzkiego w procesie pracy wiąże się dla pracodawcy z ryzykiem powstania szkody. Biorąc pod uwagę interes pracodawcy może on polegać na zapobieganiu ich powstawaniu oraz na możliwości uzyskania naprawienia szkód, jakie pracownicy mogą wyrządzić pracodawcy na skutek swojego wadliwego działania bądź zaniechania w ramach realizacji obowiązków pracowniczych³.

W niniejszym artykule ogólnie omówiona zostanie problematyka odpowiedzialności materialnej pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy.

II. Odpowiedzialność materialna

Do chwili wejścia w życie Kodeksu pracy z dnia 26 czerwca 1974r.⁴, czyli do 1 stycznia 1975 r.⁵, odpowiedzialność pracowników za szkody wyrządzone pracodawcy w związku z wykonywaniem umowy o pracę podlegała przepisom prawa cywilnego dotyczącym odpowiedzialności dłużnika za niewykonanie lub nie należyte wykonanie zobowiązania, ewentualnie przepisom o odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych.

Jak trafnie zauważono w piśmiennictwie, przepisy te zdecydowanie nie były dostosowane do specyfiki odpowiedzialności pracowniczej⁶. W celu zbliżenia zasad tej odpowiedzialności do specyfiki stosunków pracy w judykaturze sądowej uwypuklone zostały różnice między odpowiedzialnością dłużnika zobowiązaniowego stosunku prawa cywilnego a majątkową odpowiedzialnością pracownika jako strony stosunku pracy. Przede wszystkim aprobowane było stanowisko dopuszczające możliwość odstąpienia w stosunkach pracy od zasady pełnego odszkodowania i miarkowania jego wysokości w zależności od wielu okoliczności, np. stopnia winy pracownika czy jego sytuacji materialnej⁷. Orzecznictwo sądowe nie usuwało jednak wszystkich trudności, jakie wynikały z braku

³ M. Latos-Miłkowska, *Ochrona interesu pracodawcy*, Warszawa 2013, s. 189.

⁴ J. t. z dnia 8 grudnia 2017 r. (Dz. U. z 2018 r. poz. 108).

⁵ Prawo pracy jako gałąź systemu prawa istniała jednak już przed tą datą (zob. np. T. Liszcz, *Prawo...*, s. 26-28).

⁶ Z. Radwański [w:] *System prawa cywilnego*, t. 3, cz. 1, *Prawo zobowiązań – część ogólna*, red. Z. Radwański, Ossolineum 1981, s. 794.

⁷ E. Staszewska, s. 24-27.

szczególnej regulacji prawnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracowników i konieczności stosowania w tym względzie przepisów prawa cywilnego⁸.

Nie negując genetycznych powiązań odpowiedzialności materialnej pracowników z odpowiedzialnością dłużnika w prawie cywilnym, trzeba jednoznacznie stwierdzić, że zarówno specyfika prawa pracy jako gałęzi prawa z jej podstawową funkcją, jaką jest funkcja ochronna pracownika jako słabszej strony stosunku pracy, jak i specyfika stosunków pracy w pewien sposób wymusza wyposażenie tej odpowiedzialności w odmienną treść, wynikającą z oczywistych różnic, zachodzących między stosunkami pracy a stosunkami cywilnoprawnymi. Jeszcze w okresie przedkodeksowym w literaturze traktowano odpowiedzialność materialną jako odrębną instytucję prawa pracy, co następnie zostało zaakcentowane w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 grudnia 1975 r., V PZP 13/75⁹, zawierającej wytyczne wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej w przedmiocie materialnej odpowiedzialności pracowników. Z uchwały tej wynika, że: „Kodeks pracy wyczerpująco normuje odpowiedzialność materialną pracowników, ustanawiając podstawy tej odpowiedzialności odmiennie od podstaw przyjętych w kodeksie cywilnym” (teza I, zdanie 1)¹⁰. Z formalnego punktu widzenia wytyczne te utraciły już moc; nie wiążą sądów po likwidacji instytucji wytycznych, niemniej jednak merytorycznie są one nadal aktualne a ich moc wiążąca wynika z *vi auctoritatis* Sądu Najwyższego.

Wyczerpujące unormowanie w Kodeksie pracy materialnej odpowiedzialności pracowników nie wyklucza możliwości odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa pracy. Należy jednak wyraźnie zaznaczyć, że dotyczy to tylko kwestii nieuregulowanych przepisami prawa pracy. W przypadku braku unormowania jakiejś kwestii znajdują do niej odpowiednie zastosowanie – poprzez odesłanie z art. 300 k.p. - przepisy Kodeksu cywilnego. Ponadto podstawę do stosowania Kodeksu cywilnego stanowią zawarte w Kodeksie pracy wyraźne odesłania, np. w art. 291 § 3 k.p.¹¹. Także w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 grudnia

⁸ R. Bessaraba, *Odpowiedzialność materialna pracowników w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, Warszawa 1999, s. 16.

⁹ OSNC 1976, nr 2, poz. 19.

¹⁰ W uzasadnieniu do pkt I uchwały stwierdzono: „Kodeks pracy wyczerpująco normuje odpowiedzialność materialną pracowników, ustanawiając podstawy tej odpowiedzialności odmiennie od podstaw przyjętych w kodeksie cywilnym. Pracownik ponosi materialną odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy na zasadzie winy. (...) W rozdziale I działu V zawiera on przepisy dotyczące odpowiedzialności pracowniczej, która pochłonęła obie podstawy odpowiedzialności znane kodeksowi cywilnemu”.

¹¹ E. Staszewska, s. 25, L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2012, s. 219, W. Muszalski[w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. W. Muszalskiego, Warszawa 2013, s. 330.

1975 r., V PZP 13/75¹² zwrócono uwagę na to, że: „Wyczerpujące unormowanie w kodeksie pracy materialnej odpowiedzialności pracowników 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 tylko kwestii nie unormowanych przepisami prawa pracy, np. solidarności, pomocnictwa, odsetek. Odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu cywilnego z mocy art. 300 k.p. włącza wynikające z nich dyspozycje do przepisów prawa pracy”.

Kodeks pracy zerwał z podziałem, znanym prawu cywilnemu, na odpowiedzialność kontraktową (*ex contractu* - art. 471 k.c.) i deliktową (*ex delicto* - art. 415 i n. k.c.), co w konsekwencji eliminuje możliwość przyjęcia konstrukcji zbiegu podstaw odpowiedzialności. Kodeks pracy zawiera bowiem przepisy dotyczące odpowiedzialności pracowniczej, która „pochłonęła” obie podstawy odpowiedzialności znane prawu cywilnemu¹³. W praktyce oznacza to brak możliwości jednoczesnego pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności na podstawie Kodeksu pracy i Kodeksu cywilnego. Pracownik, który wyrządził szkodę przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych ponosi wobec pracodawcy odpowiedzialność materialną, oczywiście na zasadach Kodeksu pracy. Jeżeli natomiast szkoda została wyrządzona przez pracownika w związku z naruszeniem powszechnie obowiązujących norm - nakazów bądź zakazów, wtedy pracownik ponosi odpowiedzialność na zasadach ogólnie prawem przewidzianych, zgodnie z normami Kodeksu cywilnego¹⁴.

Jak trafnie zauważa E. Staszewska, sprawa znacząco komplikuje się jednak w przypadku, gdy pracownik wyrządza swojemu pracodawcy szkodę wskutek naruszenia ogólnie obowiązujących nakazów lub zakazów, które jednoznacznie wyczerpują znamiona niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych¹⁵. Zdaniem tej autorki, z pewnością nie będzie wówczas można pociągnąć pracownika jednocześnie do odpowiedzialności pracowniczej i cywilnej.

¹² OSNC 1976, nr 2, poz. 19.

¹³ Zob. Uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 29 grudnia 1975 r., (V PZP 13/75); E. Staszewska, s. 25.

¹⁴ M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 596, P. Korus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. A. Sobczyk, Warszawa 2015, s. 557

¹⁵ Zob. np. E. Staszewska, s. 25-26.

III. Funkcje odpowiedzialności materialnej pracowników

Regulacja odpowiedzialności materialnej pracowników zawarta w Kodeksie pracy ma w zasadzie charakter wyczerpujący. Przepisy Kodeksu cywilnego stosujemy w tym zakresie jedynie posiłkowo. W tym miejscu należy zwrócić uwagę na swoiste funkcje tej odpowiedzialności, które kształtują się inaczej niż w prawie cywilnym. Ma to istotne znaczenie przy wykładni i stosowaniu przepisów dotyczących odpowiedzialności materialnej pracowników, a także z punktu widzenia *ratio legis* poszczególnych unormowań¹⁶.

W literaturze prawa pracy¹⁷ najczęściej wyróżnia się trzy podstawowe funkcje odpowiedzialności materialnej.

Po pierwsze - funkcję wychowawczą - prewencyjną, która ma na celu mobilizowanie pracowników do starannego i sumiennego wykonywania obowiązków oraz dbania o mienie pracodawcy. Ewentualna konieczność zapłaty odszkodowania przez pracownika, powodująca uszczuplenie jego dochodów, ma zapobiegać wyrządzeniu szkody. Rola tej właśnie funkcji jest pierwszoplanowa.

Po drugie - funkcję kompensacyjną, która polega na uprawieniu poszkodowanego pracodawcy do żądania od pracownika pokrycia strat doznanych w związku niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem przez niego obowiązków pracowniczych. Nie zawsze będzie ona jednak realizowana w pełnym zakresie, co jest z kolei wynikiem ochronnej funkcji prawa pracy, według której pracownik, jako słabsza strona stosunku pracy, jest on chroniony mocniej - także w sytuacji, gdy jest sprawcą szkody. Pełna realizacja funkcji kompensacyjnej będzie miała miejsce przede wszystkim w przypadku wyrządzenia szkody pracodawcy z winy umyślnej bądź w mieniu powierzonym (choć i w tym ostatnim przypadku są pewne wyjątki). Z kolei, jeżeli szkoda zostaje wyrządzona z winy nieumyślnej, funkcja kompensacyjna doznaje istotnych ograniczeń.

Po trzecie - funkcję represyjną¹⁸, polegającą na obowiązku wyrównania szkody pracodawcy; powoduje istotny uszczerbek w majątku pracownika i stanowi dla niego znaczną dolegliwość ekonomiczną.

¹⁶ Tamże..., s. 26.

¹⁷ Tamże, s. 26-27.

¹⁸ G. Bieniek, *Odpowiedzialność materialna pracowników w praktyce*, Warszawa 1988.

IV. Reżimy odpowiedzialności materialnej pracowników

Pracowniczą odpowiedzialność materialną w zasadzie wyczerpująco reguluje Kodeks pracy w dziale piątym, tj. „Odpowiedzialność materialna pracowników”. Jednakże, jak była już o tym mowa, gdy chodzi o kwestie nieuregulowane w Kodeksie pracy należy do odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika stosować odpowiednio właściwe przepisy Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.). Przepisy Kodeksu pracy dotyczące odpowiedzialności materialnej pracownika odnoszą się również w całości do stosunków pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna¹⁹.

Odpowiedzialność materialna pracownika nie jest systemem jednolitym co do samych zasad odpowiedzialności. Przepisy prawa pracy zawierają zróżnicowane warianty kryteriów i sposobów ustalania wysokości odszkodowania należnego pracodawcy od pracownika, który wyrządził mu szkodę wskutek zawinionego niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych. W przyjętej w kodeksie pracy systematyce wyróżnia się dwa zasadnicze reżimy: odpowiedzialność materialną ogólną (za mienie niepowierzone) oraz odpowiedzialność materialną za mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu albo wyliczenia się²⁰.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 29 grudnia 1975 r., V PZP 13/75: „W ramach odpowiedzialności pracowniczej kodeks pracy normuje odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną nieumyślnie wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych odmiennie od odpowiedzialności za szkodę wynikłą z zagarnięcia mienia społecznego albo spowodowaną przez pracownika umyślnie w inny sposób. Odpowiedzialność pracownicza w tym drugim wypadku jest surowsza, ponieważ pracownik jest zobowiązany do naprawienia szkody w pełnej wysokości. System odpowiedzialności za mienie powierzone pracownikowi z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się jest unormowany w rozdziale II działu V. I w tym wypadku pracownik odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu, chyba że udowodni, iż powstała ona z przyczyn od niego niezależnych”.

Jak zauważa np. T. Liszcz, zasady odpowiedzialności materialnej pracownika i jej zakres są w Kodeksie zróżnicowane w zależności od tego, czy szkodę wyrządził pracownik umyślnie czy nieumyślnie, oraz od tego, czy szkoda powstała

¹⁹ T. Liszcz, s. 359, L. Florek, ..., s. 219.

²⁰ E. Staszewska, s. 27.

w mieniu powierzonym pracownikowi z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się czy w innym („niepowierzonym”) mieniu. Jeśli pracownik nieumyślnie wyrządził szkodę w mieniu „niepowierzonym”, ponosi odpowiedzialność na zasadach przewidzianych w art. 114-121 k.p. Są one dla niego najbardziej korzystne i łagodne. W przypadku nieumyślnego wyrządzenia szkody w mieniu powierzonym odpowiedzialność pracownika jest bardziej rygorystyczna. Regulują ją przepisy art. 124-127 k.p. W przypadku zaś umyślnego wyrządzenia szkody przez pracownika, niezależnie od tego w jakim mieniu, jest on obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości na zasadach nieco zbliżonych do cywilnoprawnych, o czym stanowi art. 122 k.p.²¹.

Konieczną przesłanką powstania odpowiedzialności materialnej pracownika jest wyrządzenie pracodawcy szkody, co odróżnia tę odpowiedzialność od odpowiedzialności porządkowej²². Odpowiedzialność materialna pracownika polega na obowiązku zapłaty odszkodowania w celu naprawienia szkody wyrządzonej pracodawcy przez niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku ze stosunku pracy. W wyroku składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1989 r., III PRN 1/89²³ wyrażone zostało zapatrywanie, że: „W sprawach materialnej odpowiedzialności pracowników wysokość szkody ustala się według cen z daty ustalenia odszkodowania, chyba że szczególne okoliczności wymagają przyjęcia za podstawę cen istniejących w innej chwili (art. 363 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W razie wyrządzenia szkody w walucie obcej ustalenie odszkodowania następuje z reguły według średniego kursu obowiązującego w dacie ustalenia odszkodowania”. W wyroku z dnia 26 lutego 1992 r., III APR 7/92²⁴, Sąd Apelacyjny w Gdańsku uznał, że: W warunkach postępującej inflacji podstawą obliczenia odszkodowania w pełnej wysokości, za niedobór w mieniu pracownikowi powierzonym, powinny stanowić ceny z daty wyrokowania chyba, że szczególne okoliczności wymagają ustalenia odszkodowania według cen istniejących w innej dacie, a w szczególności w dacie powzięcia wiadomości o niedoborze”. Należy zgodzić się z A.M. Świątkowskim, który stwierdza, że wprawdzie powołane orzeczenie odnosi się do szczególnej sytuacji – postępującej inflacji, jednak – jak dowodzi praktyka – znajduje ono zastosowanie w normalnych warunkach²⁵.

²¹ T. Liszcz, s. 361.

²² Tamże, s. 359.

²³ OSPiKA 1990, Nr 7, poz. 279.

²⁴ OSA 1992, Nr 5, s. 48.

²⁵ A. M. Świątkowski, *Komentarz do art. 115 k.p., pkt III, ppkt 2* [w:] Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2016, Legalis.

V. Przesłanki odpowiedzialności materialnej pracownika

Odpowiedzialność materialna pracownika jest w każdym przypadku oparta na następujących koniecznych przesłankach: 1) niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku ze stosunku pracy (chodzi tutaj o jakikolwiek obowiązek, nie tylko podstawowy), tj. bezprawność; 2) wina pracownika; 3) szkoda w majątku pracodawcy; 4) związek przyczynowy między niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązku pracownika a powstaniem szkody²⁶. Poniżej zostaną omówione ogólnie te przesłanki.

VI. Pojęcie bezprawności

Koniecznym warunkiem powstania odpowiedzialności materialnej pracownika jest w każdym przypadku zawinione naruszenie przez niego obowiązku pracowniczego²⁷. Niedopuszczalne jest, aby pracownik w drodze umowy przyjął na siebie odpowiedzialność mimo braku winy (za ryzyko). Zwrot „niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych” jest trudny do interpretacji. Staje się to poniekąd zrozumiałe, gdy weźmie się pod uwagę następne pojęcie jakim są „obowiązki pracownicze”, które *de facto* nie jest precyzyjne. Wiadomym jest, że zachowanie pracownika-sprawcy szkody może przybrać postać czynną i bierną. Możliwa jest również kombinacja działania lub zaniechania.

Jeśli idzie o obowiązki pracownicze, to wydaje się, że identyfikuje je treść umowy. Oznacza to, że rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, a także inne postanowienia umowne wyznaczają zakres powinności pracownika. Gdy zostaną one naruszone i dochodzi do wyrządzenia szkody, rodzi się po stronie pracodawcy roszczenie odszkodowawcze względem pracownika. Obowiązki pracownika wynikają także z obowiązujących przepisów. Należy do nich np. art. 100 § 2 k.p.

Stwierdzenie, że pracownik zachował się bezprawnie wymaga także przypisania mu braku sumienności. Cecha ta ma wymiar subiektywny, w tym znaczeniu, że nawiązuje do właściwości osobistych pracownika, między innymi: doświadczenie, kwalifikacje, zdolności psychofizyczne. Potrzeba kumulatywnego

²⁶ L. Florek, s. 222, T. Liszcz, s. 359-360, E. Staszewska, s. 27-28.

²⁷ Zob. zwłaszcza J. Dąbrowa, *Wina jako przesłanka odpowiedzialności cywilnej*, Wrocław 1968; M. Sośniak, *Spór o winę w prawie cywilnym i prawie pracy*, Katowice 1978; W. Sanetra, *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, Wrocław 1975 oraz tenże, *Odpowiedzialność według prawa pracy*, Wrocław 1991.

przypisania pracownikowi braku sumienności i staranności sprawia, że ocena w tym zakresie ma charakter zindywidualizowany. Przy ocenie *de casu ad casum* znaczenie ma również, czy wykonanie obowiązku wynikało wprost z treści stosunku pracy lub przepisu ustawy, czy też zostało dodatkowo doprecyzowane przez pracodawcę za pomocą poleceń przełożonych. Możliwe jest zatem postawienie tezy, że łatwiej przyjąć bezprawność zachowania, gdy pracownik czerpał wiedzę o powinności z precyzyjnego i sytuacyjnego polecenia pracodawcy. Wówczas dochodzi do sekwencji zdarzeń umożliwiającej zweryfikowanie relacji między oczekiwaniami pracodawcy i zachowaniem zatrudnionego. Wystąpienie pewnej dysharmonii uprawnia do poczynienia ustaleń o niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu obowiązków pracowniczych. Warunkiem jest jednak to, że polecenie przełożonego nie będzie sprzeczne z przepisami prawa lub umowy o pracę. Analogicznie można weryfikować poczynania pracownika niezdeterminowanego poleceniem pracodawcy. Znaczenie ma wtedy to, czy jego postępowanie koreluje z wzorcem zachowania pracownika. Nie bez znaczenia jest przy tym, że obowiązkiem pracownika jest również przestrzeganie zasad współżycia społecznego o czym stanowi art. 100 § 2 pkt 6 k.p.²⁸.

Nie ma przeciwwskazań, aby do działania pracownika miał zastosowanie przepis art. 423 k.c. stanowiący o obronie koniecznej oraz art. 424 k.c. dotyczący stanu wyższej konieczności.

W praktyce orzeczniczej powstają wątpliwości przy rozgraniczeniu sytuacji, w których pracownik wyrządza szkodę wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych oraz sytuacji, w których szkoda powstaje niejako „przy okazji” pozostawania w stosunku pracy. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1976 r., IV PR 49/76²⁹, przyjęto, że: „Samowolne użycie samochodu zakładu pracy przez pracownika-kierowcę dla własnych celów, po zrealizowaniu objętego treścią stosunku pracy zadania i udzielonego mu polecenia, określającego cel, sposób i czas używania tego samochodu, nie jest wykonywaniem obowiązków pracowniczych i wykracza poza treść wiążącego strony stosunku pracy. Za wynikłą z takiego zachowania się pracownika szkodę dla zakładu pracy odpowiada on na podstawie przepisów prawa cywilnego”³⁰.

²⁸ J. Żołyński, s. 871.

²⁹ OSP 1979, z. 1, poz. 16. Tak też P. Korus [w:] *Kodeks...*, s. 558.

³⁰ Tak też wyrok SN z dnia 30 sierpnia 1984 r., (II CR 279/84, OSP 1985, z. 7-8, poz. 136), w którym stwierdzono, że: „Członkowie załogi statku, którzy zabrali na statek przedmioty przeznaczone na sprzedaż i ukryli je przed kontrolą celną, odpowiadają na podstawie przepisów o czynach niedozwolonych za szkodę, którą poniósł właściciel (armator) statku płacąc - w celu zwolnienia statku z aresztu - grzywnę wymierzoną przez urząd celny”) oraz wyrok SN z dnia 4 maja 1988 r., (IV PR 117/88, [w:] PiZS 1988/8, s. 69 (teza: „Roszczenie zakładu pracy przeciwko

Sąd Najwyższy trafnie wywiódł, że 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. Przepisy kodeksu pracy o odpowiedzialności materialnej pracowników regulują bowiem zasady naprawienia szkód wyrządzonych przez pracowników ze swej winy wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, co bezpośrednio i wyraźnie wynika z art. 114 k.p. W ocenie Sądu Najwyższego, wykładnię taką potwierdza też treść art. 120 k.p.³¹, który wyłącza odpowiedzialność, cywilną pracownika za szkody wyrządzone przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych osobom trzecim w stosunku do tych osób. Zamieszczenie tego przepisu w kodeksie pracy miało na celu dostosowanie zakresu odpowiedzialności pracownika za wszelkie szkody w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych do zasad kodeksowych. Wyłączenie odpowiedzialności pracownika wobec osób trzecich dotyczy jednakże tylko tych szkód, które powstały przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych. Kodeks pracy nie normuje natomiast odpowiedzialności materialnej osób, chociażby były one pracownikami poszkodowanego zakładu pracy za szkodę wyrządzoną zachowaniem, które nie pozostaje w związku z łączącym strony stosunkiem pracy. Fakt, że strony pozostają ze sobą w stosunku pracy nie wyłącza między nimi odpowiedzialności materialnej, określonej w przepisach należących do innej dziedziny prawa, jeżeli szkoda jest następstwem naruszenia obowiązków z niezależnego od stosunku pracy innego stosunku prawnego (np. umowy pożyczki, sprzedaży), bądź też zdarzeń wykraczających poza obowiązki ze stosunku pracy.

Taka kwalifikacja prowadzi do przyjęcia (w ujęciu procesowym), że właściwy do rozpoznania takiego sporu będzie sąd cywilny, a nie sąd pracy³². Jasne jest jednak, że zachowanie pracownika może mieć niekiedy jedynie pozornie samowolny charakter. Będzie tak w przypadku działań w interesie i na rzecz pracodawcy. Należy bowiem pamiętać, że wykonywanie obowiązków pracowniczych obejmuje nie tylko wykonywanie czynności wynikających z umówionego

pracownikowi o odszkodowanie z tytułu uszkodzenia należącego do zakładu pracy samochodu bezprawnie zabranego przez pracownika dla urzeczywistnienia jego celów prywatnych nie jest sprawą z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.”)

³¹ Zob. np. G. Wolak, *Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych*, [w:] PiZS 2015/1.

³² Wyrok SN z dnia 4 maja 1988 r., (IV PR 117/88, [w:] PiZS 1988/ 8), s. 69, wyrok SA w Szczecinie z dnia 14 lutego 2013 r., (I ACa 778/12, LEX nr 1324785).

rodzaju pracy lub z poleceń przełożonych, ale także czynności wykraczających poza umówiony rodzaj pracy, lecz podejmowanych w interesie i na rzecz pracodawcy, co potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 1979 r., IV PR 123/79³³.

VII. Pojęcie winy

W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 grudnia 1975 r., V PZP 13/75 wywiedziono, że umowa o pracę jest umową starannego działania, a nie rezultatu. Pracownik jest obowiązany wykonywać należycie swoje obowiązki (art. 12 k.p.), tzn. przy dołożeniu szczególnego stopnia staranności. Jedną z przesłanek materialnej odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy jest wina, którą można przypisać pracownikowi tylko wówczas, gdy zostanie wykazane, że naruszył on umyślnie albo nieumyślnie swoje obowiązki wynikające z przepisów lub ogólnie przyjętych reguł postępowania.

Z przepisu art. 114 k.p. jednoznacznie wynika, że odpowiedzialność pracownika opiera się na zasadzie winy³⁴. Może ona przybrać postać winy umyślnej bądź też nieumyślnej³⁵. Jak podkreśla T. Liszcz najistotniejszą cechą, na gruncie której można przypisać pracownikowi winę jest stopień rozeznania. Musi on być dostateczny. Oznacza to, że pracownik musi posiadać zdolność oceny swojego postępowania. Co więcej, drugą istotną cechą jest swoboda kierowania swym postępowaniem, czyli tzw. „poczytalność”. Jeżeli jednak zatrudniony wprawilił się sam w stan niepoczytalności bądź poczytalności ograniczonej, to nie będzie on mógł się zwolnić od odpowiedzialności materialnej (art. 425 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)³⁶.

Zasadę odpowiedzialności pracownika tylko za winę potwierdza art. 117 § 2 k.p. (znajdujący zastosowanie, przez art. 127 k.p., także do odpowiedzialności za mienie powierzone), stanowiący, że pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę powstałą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka. Również

³³ Wyrok SN z dnia 19 kwietnia 1979 r., (IV PR 123/79), [w:] Biuletyn Prokuratury Generalnej 1979/4, s. 22.

³⁴ Wyrok SN z dnia 12 czerwca 1975 r., (I PR 415/75, OSNCP 1976, nr 4, poz. 87); R. Sadlik, *Odpowiedzialność...*, s. 13, L. Florek, *Prawo...*, s. 220, W. Perdeus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2014, s. 796.

³⁵ J. Żołyński, s. 874.

³⁶ T. Liszcz, s. 360.

pracownik, który działając w interesie pracodawcy, poświęca mniejsze dobro dla ratowania większego, nie ponosi z tego tytułu odpowiedzialności materialnej³⁷.

Kodeks pracy nie definiuje pojęcia winy, ani występujących w nim określeń winy umyślnej czy też winy nieumyślnej, podobnie zresztą jak nie czyni tego Kodeks cywilny³⁸. Dlatego konieczne jest sięgnięcie w tym zakresie do dorobku orzecznictwa oraz do rozwiązań, które zostały przyjęte w prawie karnym, w którym podstawę odpowiedzialności stanowi wina (zasada subiektywizacji odpowiedzialności karnej). Za winę uznaje się tam bądź naganny stosunek psychiczny sprawcy do podejmowanego działania (teoria psychologiczna) bądź ocenianą z punktu widzenia kryteriów społeczno-etycznych wadliwość procesu decyzyjnego w warunkach możliwości podjęcia decyzji zgodnej z wymaganiami prawa (teoria normatywna)³⁹.

Nie można przyjąć tak, jak w prawie cywilnym, że winę sprowadza się do braku należytej staranności (art. 472 k.c.). Wina umyślna zachodzi wtedy, gdy sprawca ma świadomość szkodliwości skutków swego działania bądź zaniechania i zmierza bezpośrednio do ich osiągnięcia (*dolus directus*) albo przewidując możliwość naruszenia ciężących na nim obowiązków godzi się na to (*dolus eventualis*). Zobowiązanie pracownika do naprawienia szkody powstaje także wówczas, gdy pracownik nie dochowuje należytej staranności. Wina nieumyślna może przybrać formę niedbalstwa albo lekkomyślności. Niedbalstwo zatrudnionego ma miejsce w sytuacji, w której pracownik wprawdzie nie ma zamiaru wyrządzić szkody, ale powinien i mógł postąpić tak, aby uszczerbek po stronie pracodawcy nie wystąpił. Nie ma przy tym znaczenia jaki jest stopień niedbalstwa. Pracownik odpowiada nawet w razie stwierdzenia lekkiego niedbalstwa (*culpa levissima*). Lekkomyślność zachodzi wtedy, gdy sprawca ma świadomość możliwości wystąpienia negatywnych skutków jego działań, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że ich uniknie. Ważne jest też to, że wina odnosi się do powinności, a nie do okoliczności faktycznych. Nie wyłączają jej praktyka lub zwyczaj obowiązujące w danych realiach faktycznych. Dlatego, jak zauważył Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 4 marca 1993 r., III APr 2/93⁴⁰, pozostawienie samochodu pracodawcy (wbrew poleceniu) na okres nocy poza zakładem pracy stanowi

³⁷ L. Florek, s. 220.

³⁸ W. Czachórski, *Zobowiązania: zarys wykładu*, Warszawa 2009, s. 214-219, R. Sadlik, *Odpowiedzialność*, s. 27, L. Florek, s. 220.

³⁹ Zob. np. L. Gardocki, *Prawo karne*, Warszawa 2015, s. 55-59, M. Błaszczczyk, A. Zientara, *Prawo karne*, Warszawa 2015, s. 50-54.

⁴⁰ Wyrok SA w Łodzi z dnia 4 marca 1993 r., (III APr 2/93, OSA 1993, nr 5, poz. 32), J. Żołyński, s. 874, P. Korus, s. 559.

naruszenie obowiązków pracowniczych, a pracownikowi można przypisać winę za ujawniony brak w przesyłce znajdującej się w pojeździe.

Ocena wystąpienia winy ma charakter zindywidualizowany. Zakres powinności pracownika wyznacza rodzaj wykonywanej pracy, ale także wiek, doświadczenie zawodowe oraz kwalifikacje. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na stanowisko wyrażone w tezie 2 wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 1998 r., I PKN 563/97⁴¹. Brzmi ona następująco: „Winę osoby zarządzającej jednostką organizacyjną w wyrządzeniu szkody pracodawcy należy oceniać z uwzględnieniem, że nie można od niej wymagać znajomości wszystkich specjalistycznych zagadnień związanych z funkcjonowaniem zakładu. Pozostając przy pracownikach zajmujących kierownicze stanowiska w zakładzie pracy, należy zwrócić uwagę, że podejmowane przez nich działania nie zawsze mogą być postrzegane jako zawinione wyrządzenie szkody. Przykładowo ujawnienie niesprzedanych wyrobów w wyniku inwentaryzacji nie przesądza o zawinionym niedopełnieniu przez kierownika działu produkcji obowiązków pracowniczych i o jego odpowiedzialności materialnej za powstałą szkodę. Obciążenie kierownika działu produkcji odpowiedzialnością materialną za nadprodukcję pod zarzutem nienależytej ochrony mienia zakładu pracy nie może prowadzić do przeniesienia na pracownika ryzyka organizacyjnego i ekonomicznego pracodawcy z tytułu prowadzonej przez niego działalności gospodarczej⁴². Warto też zwrócić uwagę na to, że przypisanie pracownikowi sprawującemu funkcje kierownicze, winy w postaci braku nadzoru nad pracą podległych mu pracowników wymaga wskazania, jakim konkretnym obowiązkiem ten pracownik uchybił oraz związku przyczynowego tych uchybień ze sobą. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa na pracodawcy⁴³.

Przepisy Kodeksu pracy nie przewidziały przypadków, w których dochodzi do wyłączenia winy pracownika. Jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy⁴⁴, rozumiałe jest przez to sięgnięcie do rozwiązań zawartych w kodeksie cywilnym. W sposób

⁴¹ OSNAPiUS 1999, nr 7, poz. 232.

⁴² Wyrok SN z dnia 22 sierpnia 2013 r., (II PK 339/12, OSNAPiUS 2014, nr 5, poz. 68).

⁴³ Wyrok SN z dnia 10 grudnia 1975 r., (IV PR 240/75, LEX nr 14293).

⁴⁴ Wyrok SN z dnia 16 lutego 1981 r., (IV PR 22/81, LEX nr 14574). SN uznał w nim, że: „Przy rozważeniu odpowiedzialności pracownika w świetle przepisu art. 425 k.c., który ma zastosowanie zarówno do odpowiedzialności deliktowej jak i kontraktowej (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 22 października 1975 r. (V PRN 4/75 - OSNCP 1976 z. 5, poz. 90) osoba, która z jakichkolwiek powodów znajduje się w stanie wyłączającym świadome lub swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli, nie jest odpowiedzialna za szkodę w tym stanie wyrażoną. Zgodnie z art. 428 k.c. w takiej sytuacji zachodzi potrzeba rozważenia, czy pomimo zwolnienia pozwanego od odpowiedzialności z powodu jego niewątpliwie niepoczytalności w świetle opinii lekarskiej powołanej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku zasady współżycia społecznego przemawiają za

odpowiedni, przy uwzględnieniu zasad prawa pracy, o czym stanowi art. 300 k.p., zastosowanie ma przepis art. 425 k.c. Przewiduje on, że osoba znajdująca się w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli nie jest odpowiedzialna za szkodę wyrządzoną w tym stanie.

W razie jednak zakłócenia czynności psychicznych poprzez wprawienie się np. w stan nietrzeźwości, ta zasada nie działa, chyba że stan ten został wywołany bez winy pracownika, o czym wcześniej wspomniano. Pracownik odpowiada za szkodę wyrządzoną pracodawcy wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania swoich obowiązków o tyle, o ile mógł je wykonać należycie⁴⁵.

VIII. Pojęcie szkody

Kodeks pracy nie zawiera również definicji pojęcia szkody. Powszechnie przyjmuje się jednak, że jest to uszczerbek w mieniu pracodawcy, przejawiający się w różnicy między aktualną wartością majątku a wartością, jaką posiadałaby ten majątek, gdyby określone zdarzenie w postaci zawinionego zachowania się pracownika nie nastąpiło⁴⁶. Pracodawca ma zapewnić warunki umożliwiające należyte wykonywanie obowiązków, które należą do pracownika. Ma on obowiązek utworzyć i należycie wyposażać stanowisko pracy, zaznajomić pracownika z zakresem jego obowiązków i sposobem ich wykonywania, zapewnić bezpieczeństwo i higienę pracy, odpowiednio organizować i nadzorować pracę. Skutki zaniedbań pracodawcy traktuje się jako przyczynienie się do powstania lub zwiększenia szkody, wyłączając w całości lub części odpowiedzialność pracownika za szkodę. Stosownie bowiem do art. 117 § 1 k.p. (w zw. z art. 127 k.p.) pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania lub zwiększenia. Jeżeli pracodawca przyczynił się do powstania szkody, odpowiedzialność za część szkody nieobciążającą danego pracownika może ponosić osoba kierująca pracownikami lub inny pracownik współodpowiedzialny za jej powstanie. Oczywiście, osoba kierująca lub inny odpowiedzialny pracownik ponoszą odpowiedzialność materialną na ogólnych zasadach, tzn. jeżeli wykaże się im zawinione naruszenie ich obowiązków, np. w zakresie nadzoru nad pracą podległych im pracowników.

uwzględnieniem powództwa choćby tylko w pewnej części przy rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy”.

⁴⁵ Zob. J. Żołyński, s. 875.

⁴⁶ Zob. np. E. Staszewska, *Odpowiedzialność...*, s. 41, L. Florek, *Prawo...*, s. 222, T. Liszcz, *Prawo...*, s. 362, P. Korus, s. 560, W. Perdeus, s. 798.

Przy omawianiu pojęcia szkody i odpowiedzialności materialnej pracownika należy jeszcze zwrócić uwagę na pewną problematyczną kwestię a mianowicie odnoszącą się do tego, czy szkoda w rozumieniu art. 114 k.p. obejmuje także uszczerbek niemajątkowy. Kwestia ta była przedmiotem wypowiedzi doktryny prawa pracy.

J. Skoczyński wskazywał, że przy pracowniczej odpowiedzialności materialnej istotne znaczenie ma przede wszystkim szkoda majątkowa. Nie można jednak wykluczyć sytuacji, że jeżeli pracodawcą jest osoba fizyczna, pracownik może spowodować również szkodę na osobie pracodawcy⁴⁷.

B. Wagner podnosiła, nawiązując do zapatrywania J. Skoczyńskiego, iż w literaturze trafnie zwrócono uwagę, że zwłaszcza w odniesieniu do pracodawców będących osobami fizycznymi nie da się wykluczyć możliwości wyrządzenia przez pracownika szkody także na osobie pracodawcy. Jak się wydaje, do naprawienia szkody tego rodzaju przepisy kodeksu pracy nie będą jednak miały zastosowania. Do takiego wniosku upoważnia wykładnia systemowa (układ przepisów), gramatyczna (terminologia), celowościowa (sposób naprawienia szkody)⁴⁸.

Podzielając te zapatrywania należy przyjąć, że skoro ustawodawca nie przewidział dla pojęcia „szkody” legalnej definicji, to należy odwołać się do dorobku doktryny i orzecznictwa z zakresu prawa cywilnego, które jest bogate w tym zakresie. Oznacza to, że szkody *stricto* na osobie pracodawcy polegające m.in. na uszkodzeniu ciała, rozstroju ciała, pozbawieniu go wolności, naruszeniu jego czci, jak również wynikające z tego następstwa w sferze doznań psychicznych mieszczą się w obrębie pracowniczej odpowiedzialności materialnej (*lege non distinguente nec nostrum est distinguere*). Roszczenia pracodawcy powinny być oparte wtedy na zasadach przepisów kodeksu cywilnego⁴⁹.

IX. Związek przyczynowy

Pracownik ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa swego zawnionego działania lub zaniechania, z którego wynikła szkoda, o czym stanowi przepis art. 115 k.p. Oznacza on, że ograniczona odpowiedzialność materialna

⁴⁷ J. Skoczyński [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Kodeks pracy. Komentarz, (red.) Z. Salwa, Warszawa 1999, s. 352.

⁴⁸ B. Wagner [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, (red.) L. Florek, Warszawa 2005, s. 691-692.

⁴⁹ Tak też E. Staszewska, *Odpowiedzialność...*, s. 42.

pracownika opiera się na tzw. adekwatnym związku przyczynowym, przyjętym w Kodeksie cywilnym (art. 361 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)⁵⁰.

Zarówno na płaszczyźnie karnej jak i cywilnej najszerzej znalazły swój wydzźwięk dwie teorie starające się wyjaśnić zakres odpowiedzialności podmiotu za własny czyn noszący znamiona winy. Są to teorie: równowartości przyczyn, inaczej *conditio sine qua non* oraz właśnie teoria adekwatnej przyczynowości. Jest ona poniekąd złotym środkiem na mankamenty pierwszej z teorii, zbyt szeroko zakreślającej ramy odpowiedzialności za skutek. Zakłada, że przyczyny, które są niezbędne do zaistnienia konkretnego zdarzenia (w tym wypadku wystąpienia szkody) podlegają wartościowaniu. Analizując, każde ze zdarzeń, które stanowi pewne cząstkowe ogniwo, należy wyróżnić te, które można uznać za zwykłe, normalne, typowe następstwa zdarzeń poprzednich oraz takie, które mają zupełnie inny charakter - są określane jako nietypowe, niezwykle. Związek przyczynowy w pewnym ramach lub w pewnych granicach jest zatem związkiem normalnym, poza nimi może być pominięty⁵¹. Z teorią tą wiąże się problematyka odnosząca się do kryterium jakie powinno być decydujące dla uznania, że związek przyczynowy adekwatny stanowi przesłankę odpowiedzialności. W tym zakresie możliwe są trzy rozwiązania⁵²:

- a) kierunek sprawcy, który uwzględnia przewidywalność następstw zdarzeń poprzednich z punktu widzenia sprawcy;
- b) kierunek, który uwzględnia przewidywalność następstw zdarzeń poprzednich z punktu widzenia obiektywnego, przeciętnego a więc niezależnego od nastawienia psychicznego sprawcy; mamy tu ciągle do czynienia, jak i w kierunku poprzednim, z pewną infiltracją elementów subiektywnych;
- c) wreszcie kierunek, który wprowadza wartościowanie przyczyn i skutków niezależnie od ich przewidywalności w chwili zajścia zdarzenia początkowego jako w danych okolicznościach zwykłych, normalnych, typowych.

Pracownik odpowiada zatem jedynie za normalne następstwa, tj. takie, które przezorny i rozsądny pracownik mógłby przewidzieć jako skutek swego działania lub bezczynności. Normalny związek przyczynowy nie zachodzi bowiem, gdy człowiek przezorny i rozsądny nie może sobie zdać sprawy z następstw swojego zachowania, które nastąpiły. Jako przyczynę szkody uwzględnia się tylko takie zdarzenie, które w normalnym, zwykłym, typowym następstwie – zgodnie z doświadczeniem – doprowadza do powstania lub zwiększenia szkody⁵³. Jak

⁵⁰ Zob. np. L. Florek, s. 222, P. Korus, s. 560, W. Muszalski, s. 332.

⁵¹ W. Czachórski, s. 223.

⁵² Tamże, s. 224.

⁵³ M. Piekarski, s. 14–15.

zauważył Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 2 czerwca 1956 r., III CR 515/56⁵⁴, ocena, czy następstwo jest normalne, musi uwzględniać całokształt okoliczności sprawy oraz wynikać z zasad doświadczenia życiowego i zasad nauki. W orzeczeniu z dnia 10 grudnia 1952 r., C 584/52⁵⁵ Sąd Najwyższy był zdania, że: „1. Przy ocenie, czy istnieje normalny związek przyczynowy pomiędzy dwoma faktami obojętna jest kwestia, czy skutek można było przewidzieć. Możliwość przewidywania skutku może być jedynie elementem winy. Nie wystarczy do uznania normalności związku przyczynowego pomiędzy dwu faktami okoliczność, że drugi fakt nie nastąpiłby, jeśliby pierwszego nie było. Jeżeli drugi fakt był normalnym według zasad nauki czy doświadczenia życiowego skutkiem faktu trzeciego, będącego ludzkim działaniem lub siłą wyższą, a ten trzeci fakt jest w stosunku do faktu pierwszego przypadkiem, to zachodzi normalny związek przyczynowy pomiędzy faktem trzecim i drugim, ale nie pomiędzy pierwszym i drugim. 2. Istnieje normalny związek przyczynowy pomiędzy zawinioną bezczynnością a szkodliwym skutkiem, jeśli czyn, gdyby był wykonany, usunąłby czynnik, pomiędzy którym a szkodliwym skutkiem istnieje normalny związek przyczynowy”. W judykacie podano następujący przykład: śpieszący się na pociąg został napadnięty i pobity (pierwszy fakt); normalnym skutkiem może być spóźnienie się na pociąg i pojechanie następnym (drugi fakt); jeżeli jednak ten drugi pociąg skutkiem winy czyjejs (trzeci fakt) wykolei się i podróżny zginie, śmierć jego, chociaż nie nastąpiłaby, gdyby pobity na pociąg się nie spóźnił, będzie tylko przypadkowym skutkiem pobicia, natomiast będzie w normalnym związku przyczynowym z winą, która spowodowała wykolejenie pociągu. Sąd Najwyższy zauważył, że te same zasady, jakie stosuje się do związku przyczynowego pomiędzy zawinionymi czynami a ich skutkiem stosuje się również do zawinionej bezczynności. W szczególności będzie można uznać, że istnieje normalny związek przyczynowy pomiędzy zawinioną bezczynnością a szkodliwym skutkiem, jeśli czyn, gdyby był wykonany, usunąłby czynnik, pomiędzy którym a szkodliwym skutkiem istnieje normalny związek przyczynowy. Np. wykolejenie pociągu może spowodować zbieg dwu czynników: biegu pociągu i rozkręcenia szyn. Obowiązkiem dróżnika kolejowego jest wkroczyć czynnie w celu usunięcia co najmniej jednego czynnika, tj. albo tor naprawić, albo dać sygnał zatrzymania pociągu. Jeżeli nie zrobi ani jednego, ani drugiego, pomiędzy jego bezczynnością a wykolejeniem pociągu zachodzi normalny związek przyczynowy. Jeżeli jednak pomiędzy nieusuniętym czynnikiem a szkodliwym skutkiem istnieje

⁵⁴ OSNCK 1957, Nr 1, poz. 24.

⁵⁵ PiP 1953/ 8–9, s. 366.

wprawdzie taki związek, że drugi bez pierwszego nie byłby nastąpił jednakowoż skutek ten według zasad nauki lub doświadczenia życiowego normalnie nie następuje, a włączył się przypadkowo czyn (lub beczynność) osoby trzeciej będący w bezpośrednim związku przyczynowym ze szkodliwym skutkiem, to związek przyczynowy pomiędzy usunięciem, czynnika a szkodliwym skutkiem jest jedynie przypadkowy, a normalny związek przyczynowy istnieje jedynie pomiędzy czynem osoby trzeciej a szkodliwym skutkiem.

W orzecznictwie jako przykład normalnego związku przyczynowego uznano związek pomiędzy niezaryglowaniem drzwi sklepu i pozostawieniem w niezamkniętej szufladzie utargu a kradzieżą tych pieniędzy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 kwietnia 1971 r., III PRN 21/71⁵⁶ uznał natomiast, iż nie ma związku przyczynowego między uchybieniami personelu w zakresie organizacji i kontroli działalności firmy, stwarzającymi możliwości nadużyć, a szkodą wyrządzoną pracodawcy w sposób przestępczy przez pracownika.

X. *Onus probandi* w reżimie odpowiedzialności uregulowanej w art. 114-121 k.p.

Zgodnie z art. 116 k.p. pracodawca, dochodząc odszkodowania, jest obowiązany wykazać wszystkie okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody⁵⁷. Zatem pracodawca powinien wskazać, na czym polegało naruszenie obowiązku pracowniczego, udowodnić, że było ono zawinione, tj. spowodowane przez niedbalstwo, lekkomyślność, brak należytej staranności oraz że szkoda powstała wskutek zawinionego, niezgodnego z obowiązkiem zachowania się pracownika. Na podkreślenie zasługuje to, że ustawodawca zobowiązując pracodawcę do wykazania wszystkich przesłanek odpowiedzialności, obciąża go wyraźnie również ciężarem dowodu winy pracownika. T. Liszcz zwraca uwagę na to, że przez ten sposób regulacji odrzuca się definitywnie koncepcję domniemania winy pracownika - dłużnika⁵⁸. Znalazło to stanowisko potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, m.in. w wyroku z dnia 11 maja 1977 r., IV PR 109/77⁵⁹, którego teza brzmi następująco: „Zgodnie z art. 114 i 115 k.p. pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę poniesioną przez zakład pracy tylko w razie zawinionego niewykonania obowiązków pracowniczych, pozostającego w związku

⁵⁶ OSNC 1971, Nr 10, poz. 186.

⁵⁷ J. Żołyński, s. 879, L. Florek, s. 221, W. Perdeus, s. 801, W. Muszalski, s. 333.

⁵⁸ T. Liszcz, s. 362.

⁵⁹ LEX nr 14384.

przyczynowym ze szkodą. Z samego faktu powstania szkody, gdy nie wchodzi w grę szczególna odpowiedzialność za mienie powierzone, nie można domniemywać winy pracownika, jak również niedopełnienia przez niego swoich obowiązków”.

Rozwiązanie takie staje się zrozumiałe, gdy uwzględni się fakt, że to na pracodawcy spoczywa ryzyko prowadzonej przez niego działalności. Kontekst ten ma znaczenie również, gdy weźmie się pod uwagę regułę wyrażoną w art. 471 k.c. Polega ona na odstąpieniu od zasady określonej w art. 6 k.c. W prawie cywilnym przecież to na dłużniku spoczywa ciężar wykazania, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania jest następstwem okoliczności, za które nie ponosi on odpowiedzialności. Ten wzór nie może zostać odtworzony na gruncie zatrudnienia pracowniczego, nie byłoby to rozwiązanie właściwe. Nie można zapomnieć, że pozycja prawna i faktyczna pracownika jest słabsza. W rezultacie rozsądne jest odwrócenie tego obowiązku dowodzenia. Zabieg jednak ten ma ograniczony zakres. Nie dotyczy pracowników wyrządzających szkodę umyślnie (art. 122 k.p.), jak również nie ma zastosowania do odpowiedzialności z tytułu szkód powstałych w mieniu powierzonym do zwrotu lub wyliczenia (art. 124 i art. 125 k.p.).

Wykazanie okoliczności uzasadniających odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody nie musi nastąpić wyłącznie za pomocą dokumentów⁶⁰. Udowodnienie winy, szkody, niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych oraz adekwatnego związku przyczynowego może nastąpić przy użyciu wszelkich środków dowodowych⁶¹. Przepis art. 116 k.p. poza wytyczeniem reguł dowodzenia zawiera również właściwości ochronne. Ma on charakter bezwzględnie obowiązujący. Stoi on na przeszkodzie wprowadzeniu na grunt odpowiedzialności materialnej konstrukcji weksla gwarancyjnego czy kary umownej. Instytucje te w istocie doprowadziłyby do przeniesienia na pracownika ciężaru dowodowego⁶².

XI. Ograniczona pracownicza odpowiedzialność materialna za szkodę w mieniu niepowierzonym

W sytuacji, gdy pracownik nieumyślnie przy wykonywaniu swoich obowiązków wyrządził pracodawcy szkodę w mieniu „niepowierzonym”, ponosi

⁶⁰ J. Żołyński, s. 880, P. Korus, s. 563.

⁶¹ Wyrok SN z dnia 23 czerwca 2009 r., (III PK 15/09, LEX nr 523690).

⁶² Wyrok SN z dnia 26 stycznia 2011 r., (II PK 159/10, OSNAPiUS 2012, nr 7-8, poz. 87).

odpowiedzialność materialną według przepisów art. 114-121 k.p. W odmienny od cywilistycznego, a przy tym korzystny dla pracownika sposób, przepisy te określają szkodę jako rzeczywistą stratę poniesioną przez pracodawcę (tzw. *damnum emergens*), bez doliczania do niej spodziewanych a utraconych wskutek zawinionego działania pracownika, korzyści (tzw. *lucrum cessans*) - art. 115 k.p. Oznacza to, że jeżeli np. robotnik ze swojej winy wykona produkt nienadający się do użytku, marnując w ten sposób surowiec, wyrządzona przez niego szkoda równa się wartości utraconego surowca, a nie cenie, którą otrzymałby pracodawca, zbywając gotowy produkt⁶³.

Podkreślał to także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 kwietnia 1975 r., I PR 291/74⁶⁴, stwierdzając, że „z mocy art. 115 Kodeksu pracy pracownik - w razie przypisania mu odpowiedzialności za szkodę nieumyślnie wyrządzoną zakładowi pracy wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych - ponosiłby pracowniczą odpowiedzialność odszkodowawczą tylko w granicach rzeczywistej straty zakładu pracy, ta zaś nie obejmuje spodziewanych korzyści, które zakład pracy mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono. W odróżnieniu bowiem od odszkodowania cywilnego, które obejmuje stratę i utracony zysk osiągany w razie niewyrządzenia szkody (art. 361 § 2 k.c.), pracownicze odszkodowanie w razie nieumyślnego wyrządzenia szkody nie przekracza wartości tego, co zakład pracy posiadał i czego został pozbawiony z nieumyślnej winy pracownika”. Uregulowanie takie istotnie ogranicza wysokość odszkodowania, jakie pracownik będzie musiał zapłacić pracodawcy za wyrządzoną mu nieumyślnie szkodę⁶⁵.

Wysokość odszkodowania ustala się w zasadzie w wysokości wyrządzonej szkody, tj. rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę (art. 119 w zw. z art. 115 k.p.), jednakże nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody (art. 119 k.p.).

Z przepisu art. 119 k.p. wynika, że:

- po pierwsze, jeśli szkoda, za którą pracownik odpowiada, nie przekracza jego trzymiesięcznego wynagrodzenia, odszkodowanie równe jest jej wysokości (z zastrzeżeniem możliwości jego obniżenia zgodnie z art. 121 k.p.);

- po drugie, jeżeli wysokość szkody objętej odpowiedzialnością pracownika przekracza jego trzymiesięczne wynagrodzenie, odszkodowanie jest ograniczone

⁶³ Tak trafnie T. Liszcz, s. 362.

⁶⁴ OSNC 1976, nr 1, poz. 15.

⁶⁵ J. Żołyński, s. 877.

z mocy samego prawa do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (oczywiście z możliwością jego obniżenia na podstawie art. 121 k.p.).

Treść tego przepisu wskazuje na dwuetapowość ustalania wysokości odszkodowania. W pierwszej kolejności potrzeba doprecyzować wartość szkody, którą poniósł pracodawca, a później przymierzyć ją do 3-miesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

Wydaje się, że ustawodawca nieprzypadkowo posługuje się liczbą pojedynczą w stosunku do szkody. W ten sposób ustawodawca przyjął zasadę, zgodnie z którą wyrządzenie przez pracownika kilku szkód daje podstawę do zastosowania adekwatnej liczby „niżek” odszkodowania. Reguła ta doznaje jednak pewnego wyjątku w sytuacji, gdy jeden czyn sprawcy determinuje powstanie więcej niż jednej szkody. Wówczas wartość jednostkowych strat sumuje się, a odszkodowanie ogranicza do 3-miesięcznego wynagrodzenia. Potwierdza to uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1975 r., IV PZP 8/7⁶⁶, w której stwierdzono, że w przypadku gdy pracownik przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych jednym nieumyślnym działaniem wyrządził szkodę zakładowi pracy i osobom trzecim, łączna suma odszkodowania należnego pracodawcy w mocy art. 114 i art. 120 § 2 k.p., nie może przewyższać kwoty 3-miesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Może się również zdarzyć tak, że powstanie szkody jest wynikiem czynu ciągłego, np. braku nadzoru. Ciągłość takiego zachowania przerywa jego ujawnienie. Kontynuowanie niewłaściwego wykonywania obowiązków pracowniczych i wyrządzenie dalszych szkód pracodawcy stanowi nowa szkoda⁶⁷. Każdy zakończony czyn ciągle wywołujący szkodę uzasadnia zastosowanie ograniczenia odpowiedzialności do 3-miesięcznego wynagrodzenia. Przepisu art. 119 k.p. nie stosuje się do pracowników ponoszących odpowiedzialność w mieniu powierzonym do zwrotu lub wyliczenia⁶⁸.

Sposób ustalenia wynagrodzenia, o którym mowa w art. 119 k.p., został wskazany w § 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy⁶⁹. Wynika z niego, że kwotę wynagrodzenia do celów ustalenia wysokości odszkodowania za szkodę wyrządzoną

⁶⁶ LEX nr 14287, L. Florek, s. 223.

⁶⁷ E. Staszewska, s. 62.

⁶⁸ Wyrok SN z dnia 9 listopada 1977 r., (IV PR 213/77, LEX nr 14436).

⁶⁹ Dz. U. Nr 62, poz. 289 z późn. zm.,

pracodawcy przez pracownika oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop, bez uwzględnienia zmian w warunkach wynagrodzenia lub wysokości składników wynagrodzenia wprowadzonych po dniu wyrządzenia szkody⁷⁰.

Gdy pracownik jest zatrudniony u kilku pracodawców, wówczas należy uwzględnić tylko wynagrodzenie otrzymywane u pracodawcy, któremu została wyrządzona szkoda. W przepisie art. 119 k.p. *expressis verbis* wskazano, że wysokość wynagrodzenia, od którego zależy obliczenie wartości odszkodowania, uwzględnia się z daty wyrządzenia szkody. Niemniej jednak w przypadku znacznej utraty siły nabywczej pieniądza (wysokiej inflacji) rozsądna wydaje się propozycja ustalenia podstawy odszkodowania od wynagrodzenia przysługującego w dacie orzekania o odszkodowaniu, co potwierdził Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 8 października 1992 r., III APr 41/92⁷¹.

Ograniczenie wysokości odszkodowania, którego można dochodzić od pracownika, do kwoty równej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu następuje z mocy samego przepisu art. 119 k.p., a nie z mocy oświadczenia woli pracodawcy bądź orzeczenia sądu. Orzeczenie sądu ma w tym przypadku charakter deklaratoryjny. Natomiast dalsze obniżenie odszkodowania, poniżej kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 121 k.p., może nastąpić na podstawie ugody pracodawcy i pracownika albo orzeczenia sądu. Nie występuje tu maksymalna kwota obniżenia należności⁷².

Obecnie, kiedy nie obowiązuje zasada szczególnej ochrony mienia społecznego, dochodzenie odszkodowania od pracownika za wyrządzoną szkodę jest fakultatywne w odniesieniu do wszystkich pracodawców. Jednocześnie fakultatywność w dochodzeniu odszkodowania i swoboda jego obniżania nie oznaczają, że pracodawca (zwłaszcza publiczny) może w każdym przypadku zrezygnować z dochodzenia odszkodowania lub dowolnie je zmniejszać. Pracodawca dysponujący mieniem publicznym powinien liczyć się z odpowiedzialnością z tytułu naruszenia dyscypliny finansów publicznych lub z tytułu niegospodarności⁷³.

⁷⁰ J. Żołyński, s. 887, P. Korus, s. 570.

⁷¹ LEX nr 14715.

⁷² J. Żołyński, s. 887, L. Florek, s. 223, T. Liszcz., s. 363, P. Koru, s. 573.

⁷³ Zob. T. Liszcz., s. 363.

XII. Nieumyślne wyrządzenie szkody w mieniu niepowierzonym przez kilku pracowników

W razie wyrządzenia szkody przez kilku pracowników wspólnie każdy z nich ponosi odpowiedzialność stosownie do przyczynienia się do niej i stopnia winy (art. 118 zdanie pierwsze k.p.), zgodnie z zasadą odpowiedzialności pracownika tylko za skutki własnego zawinienia. Zatem każdy pracownik odpowiada tylko za „swoją” część szkody. Dyspozycja art. 118 k.p. zakłada, że wszystkim pracownikom wspólnie wyrządzającym szkodę wtedy przyporządkować można wyłącznie winę nieumyślną. Odpowiedzialność z tego tytułu zostanie rozdzielona⁷⁴. Dopiero w razie braku możliwości indywidualizacji odpowiedzialności za powstałą szkodę, pracownicy odpowiadają w częściach równych, każdy jednak w granicach określonych w art. 119 k.p., tj. do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia⁷⁵. W praktyce występują jednak odmienne kombinacje. Możliwa jest bowiem sytuacja, że część zatrudnionych działa nieumyślnie, a część umyślnie. Wówczas ci ostatni, odpowiadają zgodnie z przepisem art. 122 k.p. za całą szkodę, a współsprawcy nieumyślni stosownie do art. 118 k.p. tylko za jej część (z ograniczeniami zawartymi w art. 115-119 i art. 121 k.p.) W takiej sytuacji naprawienie szkody w całości lub w części przez jednego z dłużników zwalnia pozostałych (uzasadnienie do tezy IX wytycznych zawartych w uchwale SN z dnia 29 grudnia 1975 r., V PZP 13/75⁷⁶). We wskazanym przypadku ma miejsce tzw. solidarność niewłaściwa, tj. solidarność *in solidum*. Podobna sytuacja wystąpi, gdy szkoda zostanie spowodowana przez pracownika nieumyślnie wspólnie z innymi osobami niezatrudnionymi. Należy zatem ustalić zakres odpowiedzialności każdego ze współsprawców szkody. Jeżeli ustalenie stopnia winy i przyczynienia się poszczególnych pracowników do powstania szkody nie jest możliwe, odpowiadają oni w częściach równych. Jest to więc odpowiedzialność podzielona, nie solidarna. Pracodawca nie ma obowiązku pozywać wszystkich współsprawców. Również sąd pracy nie powinien z urzędu dopozywać pozostałych zatrudnionych.

⁷⁴ J. Żołyński, s. 884, T. Liszcz, s. 362.

⁷⁵ W. Muszalski, s. 337.

⁷⁶ OSNCP 1976, nr 2, poz. 19.

XIII. Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną nieumyślnie w mieniu powierzonym

Mienie powierzone, to mienie pracodawcy przekazane pracownikowi z obowiązkiem zwrotu albo wyliczenia się. Przedmiotem powierzenia mogą być:

- pieniądze (również obce środki płatnicze, o ile pozostają one w obiegu);
- papiery wartościowe (czeki, weksle, akcje, obligacje, polisy (nie są jednak papierami wartościowymi bilety do kina powierzone pracownikowi⁷⁷);
- kosztowności - metale szlachetne - złoto, platyna, srebro, ale także kamienie szlachetne - naturalne i syntetyczne,
- dzieła sztuki;
- narzędzia, instrumenty lub podobne przedmioty (rzeczy mające relatywnie znaczną wartość - telefony komórkowe, kamery wideo, narzędzia służące do wytwarzania dóbr, umożliwiające wykonywanie czynności lub pracy);
- środki ochrony indywidualnej oraz obuwie i odzież robocza (rzeczy niezbędne do wykonywania przez pracownika pracy na danym stanowisku);
- inne mienie, w rozumieniu art. 124 § 2 k.p., które będzie najczęściej dotyczyć towarów znajdujących się w obrocie, związanych z działalnością pracodawcy.

Konieczną przesłanką szczególnej odpowiedzialności pracownika za szkodę w mieniu powierzonym jest prawidłowe powierzenie mienia, czyli wydanie pracownikowi mienia w taki sposób, aby mógł on sprawdzić jego ilość i jakość, wejść w jego posiadanie, a następnie sprawować nad nim pieczę, oraz miał realną możliwość zwrotu lub wyliczenia się z tego mienia. Samo podpisanie przez pracownika deklaracji czy innego dokumentu stwierdzającego przyjęcie odpowiedzialności materialnej za określone składniki mienia nie oznacza skutecznego powierzenia, jeżeli nie nastąpiło rzeczywiste powierzenie w sposób określony w przepisach. Ma ono jedynie znaczenie dowodowe⁷⁸. O ile w reżimie art. 125 k.p. konieczne jest zawarcie umowy w formie pisemnej, o tyle dla indywidualnego powierzenia mienia nie zastrzeżono takiej formy. Może ono wynikać wprost lub pośrednio z uzgodnienia rodzaju pracy. Konieczne jest jedynie, by zgoda ta została wyrażona przez pracownika na tyle wyraźnie, by nie budziła wątpliwości⁷⁹. Nie można w tym zakresie niczego z góry domniemywać.

⁷⁷ Wyrok SN z dnia 27 stycznia 1977 r., (IV PZP 7/76, OSNCP 1977, nr 9, poz. 159).

⁷⁸ T. Liszcz, s. 365.

⁷⁹ Wyrok SN z dnia 24 czerwca 2009 r., (II PK 286/08, LEX nr 521924).

Mienie może być powierzone indywidualnie - jednemu pracownikowi, albo łącznie - kilku pracownikom. Gdy mienie zostało powierzone kilku pracownikom, może wtedy wystąpić wspólna odpowiedzialność za powierzone mienie z art. 125 k.p.

XIV. Przestanki odpowiedzialności za szkodę w mieniu powierzonym i onus probandi

Przesłankami odpowiedzialności wskazanej w art. 124 § 1 i § 2 k.p. są szkoda, wina pracownika oraz naruszenie przez niego obowiązków pracowniczych i adekwatny związek przyczynowy. Nie ma wątpliwości odnośnie do tego, że przesłanką konstrukcyjną tego reżimu prawnego jest wina zatrudnionego. Ciężar udowodnienia istnienia lub braku winy spoczywa nie na pracodawcy, lecz na pracowniku⁸⁰. Przepis art. 124 § 3 k.p. pozwala pracownikowi uwolnić się od tej odpowiedzialności przez wykazanie, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych. Ustawodawca posłużył się tutaj konstrukcją wzruszalnego domniemania⁸¹. Także i w tym przypadku, pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy.

W przypadku odpowiedzialności ograniczonej to pracodawca ponosi ciężar udowodnienia wszystkich przesłanek odpowiedzialności. W przypadku zaś szkody w mieniu powierzonym pracodawca ma wykazać fakt prawidłowego powierzenia określonego mienia oraz powstanie szkody w tym mieniu i jej wysokość⁸². Jeżeli pracodawca te okoliczności wykaże i wynika z nich, że dopełnił wszystkich wymagań w tym zakresie, powstaje domniemanie faktyczne, że niedobór w prawidłowo powierzonym i zabezpieczonym mieniu powstał wskutek zawinionego niewykonania obowiązków przez pracownika. Pracownik będzie wolny od odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim wykaże, zgodnie z art. 124 § 3 k.p., że do jej powstania lub zwiększenia przyczynił się pracodawca lub inna osoba (art. 117 § 1 w zw. z art. 127 k.p.). Przyczynienie się pracodawcy do powstania szkody może zachodzić, biorąc pod uwagę różne sytuacje i czynniki, w szczególności na uchybieniach w organizacji i nadzorowaniu pracy; narzuceniu pracownikowi współpracy z nierzetelnymi lub

⁸⁰ Wyrok SA w Krakowie z dnia 21 listopada 2012 r., (III APA 28/12, LEX nr 1267328), T. Liszcz, s. 366, P. Korus, bs. 581, W. Perdeus, s. 833.

⁸¹ Wyrok SN z dnia 29 października 1981 r., (IV PR 311/81, LEX nr 14599), T. Liszcz, s. 366.

⁸² T. Liszcz, s. 366.

niewykwalifikowanymi osobami; niustanowieniu zastępcy kierownika w dużej jednostce o wieloosobowym personelu; uchybieniach w zakresie inwentaryzacji; uchybieniach w zakresie powierzonego mienia⁸³.

W piśmiennictwie nie bez racji zwraca się uwagę na to, że w Kodeksie pracy nie została uregulowana jasno kwestia granic odpowiedzialności pracownika za szkodę w mieniu powierzonym, czyli to, czy odpowiada on tylko za normalne następstwa swego działania lub zaniechania, czy bez takiego ograniczenia. Wprawdzie przepis art. 115 k.p., ograniczający odpowiedzialność pracownika do normalnych następstw zawinionego sprzeniewierzenia się obowiązkom, nie został wymieniony w art. 127 k.p., jednak zasada, że sprawca szkody odpowiada tylko za normalne następstwa swego działania jest powszechnie przyjęta w odpowiedzialności odszkodowawczej i w omawianej sytuacji wynika z odpowiedniego stosowania, na mocy art. 300 k.p., przepisu art. 361 k.c.⁸⁴.

Za szkodę w mieniu powierzonym z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się powstałą wskutek kradzieży przez nieznaną sprawcę pracownik ponosi odpowiedzialność w takim zakresie, w jakim można mu zarzucić niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku pieczy. W zakresie tej problematyki istnieje liczne i bogate, a przy tym niekoniecznie całkiem jednolite, orzecznictwo. Poniżej zostaną zaprezentowane niektóre judykaty Sądu Najwyższego w tym zakresie.

W wyroku z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 114/97⁸⁵ Sąd Najwyższy stwierdził, iż: „Z przepisu art. 124 § 3 k.p. wynika, że odpowiedzialność za mienie powierzone wyłączona jest nie tylko wtedy, gdy pracownik wykaże, iż szkoda powstała wyłącznie z przyczyn od niego niezależnych, lecz także gdy udowodni, że wywołana została ona głównie z przyczyn, za które odpowiedzialności nie ponosi (kradzież). W takim przypadku odpowiada on za szkodę według ogólnych reguł materialnej odpowiedzialności pracownika”.

W sprawie szkoda w powierzonym mieniu powstała w wyniku kradzieży⁸⁶, której fakt nie był kwestionowany, jak również nie była kwestionowana wysokość skradzionej kwoty. W ocenie Sądu Najwyższego, w takim stanie rzeczy nie może budzić wątpliwości, iż sprawcą szkody jest (są) osoba (osoby), która dokonała zaboru pieniędzy, a więc, że zachodzi związek przyczynowy między powstałą

⁸³ Tamże.

⁸⁴ M. Piekarski, *Odpowiedzialność odszkodowawcza za niedobory*, Warszawa 1977, T. Liszcz, s. 367.

⁸⁵ OSNAPiUS 1998, nr 1, poz. 11, z aprobowaną glosą A. Nowaka, (OSP 1999, nr 5, poz. 99).

⁸⁶ Chodziło o kradzież pieniędzy z sali operacyjnej banku do której doszło przez sięgnięcie ręką z zewnątrz (przez zbyt duże otwory w okienkach kasowych) do pieniędzy znajdujących się w kasie.

szkodą a zachowaniem się (kradzieżą) tej osoby (osób). Za sprawcę tej szkody może i powinna być również uznana pozwana pracownica, z tym, iż należy pamiętać o tym, że jej sprawstwo (zachowanie wyrządzające szkodę) ma w tym wypadku charakter szczególny, gdyż polega na zaniechaniu pewnych działań (naruszeniu obowiązków pracowniczych), które uniemożliwiłyby dokonanie kradzieży i których podejmowanie jest przewidziane w repertuarze środków zabezpieczających, określonych w wewnętrznych regulacjach strony powodowej (banku). Zdaniem Sądu Najwyższego, z uwagi na fakt, iż szkoda w określonej wysokości została wyrządzona wskutek kradzieży, w żadnej mierze nie można przyjąć, iż jedynym i wyłącznym jej sprawcą była pozwana (pracownik). Co najmniej należałoby więc sięgnąć do art. 117 k.p., który z mocy art. 127 k.p. stosuje się odpowiednio także do odpowiedzialności za mienie powierzone pracownikowi. Przewiduje on, że pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniła się do jej powstania albo zwiększenia (§ 1). Ponadto pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka (§ 2).

Zdaniem Sądu Najwyższego, w stanie faktycznym sprawy brak jednak w ogóle podstaw dla zastosowania reżimu odpowiedzialności za mienie powierzone pracownikowi. Głównym bowiem sprawcą szkody jest (są) osoba (osoby), która dokonała kradzieży. Szkada w mieniu powierzonym pozwanej powstała więc z przyczyn od niej niezależnych w rozumieniu art. 124 § 3 k.p. Przy wyjaśnianiu sposobu pojmowania występującego w tym przepisie zwrotu „szkada powstała z przyczyn niezależnych od pracownika” należy mieć bowiem na względzie zarówno ogólną zasadę wyrażoną w art. 117 § 2 k.p., w myśl której to nie pracownik, a pracodawca - w płaszczyźnie odpowiedzialności materialnej - ponosi ryzyko związane z jego działalnością, jak również to, że odpowiedzialność z art. 124 § 1 k.p. połączona jest z powinnością zwrotu lub wyliczenia się z powierzonego mienia. To zaś oznacza, że odpowiedzialność ta dotyczy przypadku, gdy powstała szkoda wyraża się w braku możliwości dokonania zwrotu lub wyliczenia się z powierzonego pracownikowi mienia, nie odnosi się zaś np. do przypadku dokonania zwrotu mienia, ale o obniżonej, czy pogorszonej wartości (uszkodzonego). O odpowiedzialności według zasad określonych w art. 124 - 127 k.p. można więc mówić tylko wtedy, gdy szkoda polega na tym, iż pracownik nie zwraca w ustalonym terminie czy według ustalonych zasad powierzonego mu mienia, bądź też nie jest w stanie się z niego wyliczyć.

Sąd Najwyższy w judykacie tym zwrócił dalej uwagę na to, że nie bez znaczenia jest tu przy tym to, iż reżim odpowiedzialności za mienie powierzone

pracownikowi jest reżimem szczególnym i godzącym w interesy pracowników, w tym sensie, że oznacza przerzucenie na niego ciężaru dowodu, a ponadto do pewnego stopnia stanowi on odstępstwo od ogólnej zasady ponoszenia przez pracownika odpowiedzialności jedynie za zachowania bezprawne i zawinione. Wypływa stąd wniosek, że przepisy określające podstawy i warunki stosowania odpowiedzialności za mienie powierzone powinny być wykładane w sposób restryktywny. Prowadzi to do wniosku, że występujące w art. 124 § 3 k.p. wyrażenie „przyczyny niezależne od pracownika”, powinno być wyjaśniane w sposób powodujący zwężenie zakresu zastosowania reguł odpowiedzialności za mienie powierzone, a to oznacza, iż należy przyjąć, że przyczyny te zachodzą także wtedy, gdy są to przyczyny, które tylko w części (zwłaszcza zaś, gdy są to przyczyny główne) są przyczynami niezależnymi od pracownika i powodują powstanie szkody w mieniu powierzonym. Przepis art. 124 § 3 k.p. nie zastrzega bowiem, że reżim odpowiedzialności za mienie powierzone wyłączony jest w odniesieniu do danego pracownika tylko wtedy, gdy wykaże on, że szkoda powstała wyłącznie z przyczyn od niego niezależnych. Oznacza to jednocześnie, że wyłączenie stosowania w danym przypadku reżimu odpowiedzialności za mienie powierzone z tego powodu, iż szkoda powstała „z przyczyn niezależnych” od pracownika nie musi prowadzić do konkluzji, że pracownik w ogóle zostaje uwolniony od ponoszenia odpowiedzialności materialnej za szkodę. Odpowiada jednakże wtedy za szkodę na zasadach ogólnych, gdyż to, że szkoda w mieniu powierzonym powstała z przyczyn od niego niezależnych (w części lub w całości) w rozumieniu art. 124 § 3 k.p., nie oznacza, iż w ogóle nie pozostaje ona w wymaganym związku przyczynowym z jego zachowaniem.

W ocenie Sądu Najwyższego do pozwanej powinny mieć zastosowanie ogólne reguły odpowiedzialności materialnej (zwykły reżim odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy). W łańcuchu przyczyn i skutków prowadzących do powstania szkody bez wątplenia najbardziej wyraźny jest jego fragment dotyczący osoby (osób), która dokonała kradzieży i stąd - w tym znaczeniu - należy stwierdzić, że główną przyczyną uszczerbku poniesionego przez stronę powodową jest działanie złodzieja (złodziei). Z tego punktu widzenia można powiedzieć, że sprawcą szkody jest osoba (osoby), która dokonała kradzieży, natomiast pozwana jedynie przyczyniła się do powstania szkody, gdyż zaniechała działań zabezpieczających pieniądze przed kradzieżą, do których była zobowiązana. Tym samym istnieją podstawy do przyjęcia, że w rozumieniu art. 124 § 3 k.p. szkoda wyrządzona stronie powodowej powstała z przyczyn niezależnych od pozwanej, gdyż głównym jej sprawcą (sprawcami) był złodziej (złodzieje). Powódka wyliczyła się z powierzonych jej pieniędzy wykazując jaka

ich część została skradziona, co dodatkowo uzasadnia sięgnięcie w jej przypadku do art. 124 § 3 k.p. Nie oznacza to jednakże, że wyrządzona stronie powodowej szkoda nie pozostaje w żadnym związku przyczynowym z zachowaniem się powódki i z popełnionymi przez nią uchybieniami obowiązkom pracowniczym. Powódka zobowiązana jest do jej naprawienia jednakże według łagodniejszego dla niej ogólnego reżymu odpowiedzialności materialnej pracowników. Przy ponownym rozpoznawaniu sprawy Sąd Najwyższy wskazał dlatego na potrzebę dokonania ustaleń mających na celu stwierdzenie winy pozwanej i jej stopnia, w szczególności zaś rozważona powinna zostać kwestia, czy zachowaniu pozwanej można postawić zarzut winy umyślnej (w formie winy ewentualnej).

W wyroku z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 566/98⁸⁷, Sąd Najwyższy stwierdził, że: „Kradzież mienia powierzonego pracownikowi nie może być uznana za niezależną od niego przyczynę niedoboru wówczas, gdy pracownik, zwłaszcza zatrudniony na stanowisku kierowniczym, przez swe nieroztropne zachowanie ułatwia jej dokonanie”. Wskazał, że pozwany istotnie nie zachował elementarnej staranności w pieczy nad powierzonym mu mieniem, nie sprawdzając zamknięcia drzwi samochodu i pozostawiając w kabinie samochodu tak dużą sumę pieniędzy. W tych okolicznościach nie można przyjąć, że kradzież dokonana przez osoby trzecie była główną przyczyną powstania szkody, skoro postępowanie pozwanego umożliwiło lub co najmniej ułatwiło kradzież. Pozwany działając roztropnie mógł nie dopuścić do powstania niedoboru. Tym bardziej można od niego oczekiwać roztropności, że był pracownikiem zatrudnionym na kierowniczym stanowisku, głównym księgowym, znającym zasady postępowania z pieniędzmi. W żadnym razie nie można przyjąć, że to strona powodowa powinna lepiej zorganizować przewóz pieniędzy. Strona powodowa zatrudniła pozwanego na stanowisku głównego księgowego, zatem to on właśnie powinien był zadbać o należyte zorganizowanie przewozu oraz zapewnienie właściwego zabezpieczenia gotówki. W wyroku w sprawie I PKN 114/97, na który powołuje się pozwany, Sąd Najwyższy podkreślił, że przyczyny niezależne od pracownika w rozumieniu art. 124 § 3 k.p., to także przyczyny w części od niego niezależne. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy, dokonana kradzież może być uznana za przyczynę niedoboru, którą pozwany będąc głównym księgowym tak bardzo ułatwił przez wybrany przez siebie sposób przewozu i pozostawienie gotówki praktycznie bez dozoru, że trudno uznać ją za główną przyczynę niedoboru w dodatku od niego niezależną. „Niezależność” od pozwanego dotyczyć mogłaby

⁸⁷ OSNAPiUS 2000, nr 6, poz. 226.

zbyt małej „części”, by mogło to spowodować uwolnienie go od odpowiedzialności za niedobór według zasad z art. 124 § 1 k.p.

W wyroku z dnia 9 maja 2000 r., I PKN 621/99⁸⁸, Sąd Najwyższy uznał, że: „Pracownik nie odpowiada za szkodę w takim zakresie w jakim powstała ona z przyczyn od niego niezależnych, w tym wskutek zachowań pracodawcy lub innych osób, ale ponosi odpowiedzialność w takim zakresie w jakim szkoda jest wynikiem zawinonego przez niego naruszenia obowiązku pieczy nad powierzonym mieniem”. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na to, że wbrew odmiennemu twierdzeniu skarżącego, Sąd II instancji nie przyjął, że kradzież mienia nie jest niezależną od pracownika przyczyną powstania szkody w powierzonym mu mieniu. Przyjął jedynie, że kradzież może być przez pracownika zawiniona w takim znaczeniu, iż umożliwiło ją nienależyte wykonanie obowiązku pieczy, a zatem, że pracownik swoim zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) przyczynił się do jej dokonania, a w konsekwencji do powstania szkody w powierzonym mu mieniu. Jest przy tym oczywiste, że pracownik nie odpowiada za szkodę jako sprawca kradzieży. W ocenie Sądu Najwyższego, kradzież, podobnie jak przykładowo wymienione w art. 124 § 3 k.p. niezapewnienie przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia, są przyczynami powstania szkody niezależnymi od pracownika. Nie można jednak stąd wnosić, że w razie zaistnienia tych okoliczności pracownik zwolniony jest z odpowiedzialności za szkodę w całości. Do odpowiedzialności z art. 124 k.p. ma, z mocy art. 127 k.p., odpowiednie zastosowanie art. 117 § 1 k.p. Przepis ten przewiduje częściowe zwolnienie pracownika z obowiązku naprawienia szkody - w takim zakresie w jakim pracodawca lub inne osoby przyczyniły się do jej powstania lub zwiększenia. Sformułowanie „przyczynienie się do powstania lub zwiększenia szkody” użyte zostało w art. 117 § 1 k.p. nieprecyzyjnie. W rzeczywistości bowiem przyczynić można się tylko do powstania szkody. Przyczynienie się do zwiększenia szkody jest w istocie wyrządzeniem „nowej” szkody, stanowiącej łącznie ze szkodą już istniejącą, szkodę wyższą. Uwzględniając treść obu powołanych przepisów należy przyjąć, że pracownik nie odpowiada za szkodę w takim zakresie w jakim powstała ona z przyczyn od niego niezależnych, w tym wskutek zachowań pracodawcy lub innych osób, ale ponosi odpowiedzialność w takim zakresie w jakim szkoda jest wynikiem zawinonego przez niego naruszenia obowiązku pieczy nad powierzonym mieniem. Odpowiednie zastosowanie art. 117 § 1 k.p. do odpowiedzialności z art. 124 k.p. nie zmienia charakteru tej odpowiedzialności i jej podstawy prawnej. W konkluzji

⁸⁸ OSNAPiUS 2001, nr 20, poz. 612.

stwierdził, że: „Dokonana przez Sąd ocena prawna, że szkoda powstała częściowo z winy Józefa K. w rezultacie niedostatecznego zabezpieczenia powierzonej mu gotówki przed kradzieżą, w sposób, w który mógł dokonać takiego zabezpieczenia (np. przez zabranie ze sobą pieniędzy do baru, polecenie pomocnikowi pilnowania samochodu na zewnątrz, pozostawienie samochodu na parkingu w miejscu umożliwiającym jego obserwację w całości), częściowo zaś wskutek braku odpowiednich warunków zabezpieczenia powierzonego mienia (brak systemu alarmowego, urządzeń przeznaczonych do przechowywania gotówki), co obciąża pracodawcę, i ustalenie odszkodowania na kwotę stanowiącą połowę całej szkody, nie zostały przez pozwanego skutecznie podważone”.

Z kolei w wyroku z dnia 21 listopada 2006 r., II PK 69/06⁸⁹, Sąd Najwyższy był zdania, że: „Wydanie przez pracodawcę zarządzenia nakazującego pracownikowi parkowanie powierzonego pojazdu wyłącznie na parkingach strzeżonych, bez jego wyposażenia w podstawowe zabezpieczenia (autoalarm, blokada skrzyni biegów), nie może być uznane za zapewnienie warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia”. W sprawie tej niesporne było to, że do utraty powierzonego pozwanemu mienia doszło w następstwie kradzieży ciągnika siodłowego. W kontekście ustalonych okoliczności faktycznych sporne było, czy w ogóle, a jeśli tak, to w jakim stopniu wymieniona okoliczność ma znaczenie dla odpowiedzialności materialnej pozwanego (pracownika). W ocenie Sądów I i II instancji okoliczność ta pozostaje bez znaczenia dla odpowiedzialności pozwanego ponieważ, po pierwsze, pozwany dopuścił się naruszenia obowiązku wykonywania pracy starannie, pozostawiając pojazd na całą noc przed domem bez dozoru i nie podejmując działań zabezpieczających przed kradzieżą poprzez zdjęcie tzw. krótkiej klemy, a po drugie, pozwany działał wbrew nałożonemu na niego obowiązkowi parkowania samochodu wyłącznie na parkingu strzeżonym. Natomiast zdaniem skarżącego istnieje co najmniej współprzyczynienie się powoda do powstania szkody przez niezapewnienie profesjonalnych zabezpieczeń samochodu przed kradzieżą (alarm, blokada skrzyni biegów i inne). Brak tych zabezpieczeń jest równoznaczny z przeniesieniem na pracownika ryzyka prowadzonej działalności, a okoliczność, iż doszło do kradzieży samochodu nakazuje przyjąć, że został zerwany związek przyczynowy między zachowaniem pozwanego, a powstałą szkodą.

Sąd Najwyższy podniósł, że zgodnie z art. 124 § 3 k.p. od odpowiedzialności za mienie powierzone pracownik może się uwolnić, jeżeli wykaze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego

⁸⁹ OSNAPiUS 2007, nr 23- 24, poz. 351.

mienia. Stwierdził, że w wypadku kradzieży powierzonego mienia sprawcą szkody jest osoba, która dokonała zaboru mienia, a między powstałą szkodą a zachowaniem tej osoby zachodzi związek przyczynowy. Wbrew jednak stanowisku skarżącego nie można uznać, by za sprawcę powstałej szkody nie mógł być uznany również pozwany. W przypadku pozwanego jego sprawstwo polega na zaniechaniu działań, przewidzianych jako środek zabezpieczający przed kradzieżą, mianowicie nieprzestrzeganiu nakazu parkowania na parkingu strzeżonym. W rozpoznawanej sprawie nie można jednak nie dostrzec też tego, że powierzony pracownikowi pojazd nie został należycie zabezpieczony przed możliwością jego utraty wskutek kradzieży poprzez wyposażenie go w najbardziej podstawowe (standardowe - jak określił je pozwany w skardze kasacyjnej) urządzenia zabezpieczające. Jest sprawą powszechnie znaną, iż w obecnych warunkach dla przedsiębiorcy prowadzącego działalność w postaci transportu międzynarodowego istnieje znaczne zagrożenie utraty środka transportu w następstwie jego kradzieży. Prowadzący taką działalność przedsiębiorca - pracodawca, powierzając pracownikowi mienie w postaci środka transportu z obowiązkiem zwrotu, powinien zapewnić pracownikowi warunki umożliwiające zabezpieczenie powierzonego mienia przed jego utratą w następstwie kradzieży. Ograniczenie się pracodawcy do wydania zarządzenia, nakazującego pracownikom parkowanie pojazdu wyłącznie na parkingach strzeżonych, bez wyposażenia pojazdu w zabezpieczenia w postaci np. autoalarmu i/ lub blokady skrzyni biegów, które współcześnie mają charakter zabezpieczeń standardowych, nie może zostać uznane za zapewnienie przez pracodawcę warunków umożliwiających w pełni zabezpieczenie powierzonego mienia. Sądy orzekające (I i II instancji) nie przywiązały żadnego znaczenia do wymienionych okoliczności. Sąd Apelacyjny stwierdził, że wprawdzie kradzież samochodu była okolicznością od pozwanego niezależną, jednak została ona przez niego zawiniona „w takim znaczeniu, że umożliwiło ją nienależyte wykonanie obowiązku pieczy” i że w sumie pozwany nie tylko nie wykazał, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, ale to jemu udowodniono, że swoim zachowaniem doprowadził do powstania szkody. W ocenie Sądu Najwyższego wskazane stanowisko stanowi niepełną, jednostronną ocenę przesłanek odpowiedzialności za mienie powierzone pracownikowi z obowiązkiem zwrotu. Dlatego zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 124 § 3 k.p. uznał za usprawiedliwiony i orzekł kasatoryjnie. Wskazał, że rozpoznając sprawę ponownie Sąd Apelacyjny winien ocenić, w jakim stopniu zaniechania pracodawcy w zakresie zabezpieczenia powierzonego mienia wpływają na zakres odpowiedzialności pozwanego i stosownie do tego określić wysokość należnego powodowi odszkodowania.

XV. Wysokość odszkodowania

Za szkodę w mieniu powierzonym pracownik odpowiada w pełnej wysokości. Oznacza to, że: po pierwsze, szkoda obejmuje nie tylko rzeczywistą stratę poniesioną przez pracodawcę⁹⁰ (art. 115 k.p. nie znajduje tu zastosowania), lecz także wszystkie utracone korzyści (np. wysokość niedoboru w magazynie sklepowym ustala się nie według cen zakupu towaru, lecz według cen detalicznych); po drugie - odszkodowanie równa się wyrządzonej szkodzie niezależnie od jej wysokości. Nie znajduje tu zastosowania przepis art. 119 k.p. ograniczający maksymalną wysokość odszkodowania do kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Pełne odszkodowanie za szkodę w mieniu powierzonym może być jednak obniżone na podstawie ugody stron lub wyroku sądu na zasadach przewidzianych w art. 121 k.p., do którego odsyła art. 127 k.p.⁹¹.

Zdaniem np. T. Liszcz, z mocy art. 124 k.p. pracownik ponosi pełną odpowiedzialność za każdą szkodę w mieniu powierzonym, bez względu na to, czy jest ona następstwem utraty rzeczy, czy też obniżenia jej wartości, np. wskutek uszkodzenia⁹². Odmienne stanowisko zajmuje Sąd Najwyższy, uznając, że pełną odpowiedzialność za szkodę w mieniu powierzonym ponosi pracownik tylko wtedy, jeżeli szkodę wyrządził przez niewyliczenie się lub niezwrócenie mienia. Natomiast za szkodę wyrządzoną w inny nieumyślny sposób, w szczególności przez uszkodzenie mienia lub dopuszczenie do jej zepsucia, pracownik odpowiada na zasadach ograniczonej odpowiedzialności materialnej⁹³.

XVI. Regulacja szczególna zasad odpowiedzialności za mienie powierzone

Kodeks pracy w art. 126 § 2 upoważnił Radę Ministrów do częściowo odmiennego niż w art. 124 k.p. uregulowania odpowiedzialności za mienie powierzone. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na rozporządzenie dnia 10 października 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu⁹⁴. Odpowiedzialność na zasadach określonych

⁹⁰ Tamże, s. 367.

⁹¹ T. Liszcz, s. 367.

⁹² Tamże, s. 313- 319.

⁹³ Wyrok SN z dnia 22 stycznia 1975 r., (I PR 189/74, OSNCP 1975, nr 9, poz. 139, oraz NP 1976, nr 4), z glosami T. Liszcz i S. Rejmana oraz w uchwale składu 7 sędziów SN z dnia 18 grudnia 1976 r., (V PZP 6/76, OSNCP 1977, nr 5-6, poz. 84).

⁹⁴ (j. t. Dz. U. z 1996 r., Nr 143, poz. 662); T. Liszcz, s. 368.

w art. 114-116 i 118 k.p. rozporządzenie to odnosi do pracowników zatrudnionych w: 1) w magazynach, w których wyodrębniono pomieszczenie do wydawania towarów (halę spedycyjną) oraz zorganizowano dozór ruchu mienia i osób; warunek wyodrębnienia pomieszczenia wydawania towarów nie jest wymagany w magazynach, w których przeładunek odbywa się systemem automatycznym z urządzeniami pomiarowo-kontrolnymi, 2) w sklepach o obsadzie co najmniej 6 osób i w stoiskach (działach) w domach towarowych (handlowych), jeżeli przy sprzedaży towarów wystawia się dowody sprzedaży, inkaso gotówki jest dokonywane przez kasjerów w wydzielonych kasach, a wydawanie towarów jest dokonywane przez inną osobę niż sprzedawca, 3) w sklepach samoobsługowych oraz w stoiskach (działach) samoobsługowych w domach towarowych (handlowych), w których inkaso gotówki dokonywane jest w wydzielonych kasach przy użyciu kas rejestrujących. Objęcie pracownika odpowiedzialnością materialną na zasadach określonych w przepisach art. 114-116 i 118 k.p. następuje po uprzednim zawiadomieniu go na piśmie o zaistnieniu warunków uzasadniających taką odpowiedzialność i po przeprowadzeniu inwentaryzacji, nie później niż w ciągu jednego miesiąca od zaistnienia tych warunków.

Rozporządzenie to przewiduje ponadto, że:

- pracodawca może zastosować zasady odpowiedzialności materialnej za szkody w powierzonym mieniu, przewidziane w art. 114-116 i 118 Kodeksu pracy, także w stosunku do pracowników zatrudnionych: 1) w magazynach określonych w § 2 ust. 1 pkt 1, w których nie ma wyodrębnionego pomieszczenia do wydawania towarów (hali spedycyjnej) i w których przeładunek nie odbywa się systemem automatycznym z urządzeniami pomiarowo-kontrolnymi, 2) w sklepach określonych w § 2 ust. 1 pkt 2, w których wydawanie towarów jest dokonywane przez sprzedawcę, 3) w sklepach i stoiskach (działach) w domach towarowych (handlowych) z artykułami spożywczymi o obsadzie co najmniej 3 osób i z artykułami przemysłowymi o obsadzie od 3 do 5 osób, jeżeli inkaso gotówki dokonywane jest przy użyciu kas rejestrujących. Przed zastosowaniem zasad odpowiedzialności materialnej, o których mowa w ust. 1, pracodawca zasięga opinii zakładowej organizacji związkowej.
- przepisów § 2 i 3 nie stosuje się do pracowników ponoszących wspólną odpowiedzialność materialną, o której mowa w art. 125 Kodeksu pracy.
- wysokość odszkodowania za szkody w mieniu powierzonym pracownikowi ponoszącemu odpowiedzialność materialną na zasadach określonych w art. 124 § 2 oraz art. 125 Kodeksu pracy obniża się stosownie, gdy sprawowanie nadzoru nad tym mieniem jest utrudnione, a w szczególności:

- 1) gdy mienie znajduje się w pomieszczeniach, do których ze względu na potrzeby prawidłowej obsługi konsumentów (interesantów) mają dostęp również pracownicy innych działów albo inne osoby, a zwłaszcza w placówkach handlowych, w których nabywcy mają swobodny dostęp do towarów, oraz gdy przyjmowanie towarów odbywa się bez przerywania obsługi nabywców, 2) w magazynach, sklepach i punktach usługowych, w których praca trwa dłużej niż na jedną zmianę lub w których obsada wynosi co najmniej 5 osób. Gdy szkoda w powierzonym mieniu powstała w innych okolicznościach niż określone w ust. 1, wysokość odszkodowania może być w wyjątkowych wypadkach obniżona, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na zasady współżycia społecznego (§ 6 rozporządzenia),
- w wyjątkowych wypadkach, gdy jest to uzasadnione ze względu na zasady współżycia społecznego, wysokość odszkodowania za szkody w powierzonym mieniu może być także obniżona pracownikom ponoszącym odpowiedzialność materialną na zasadach przewidzianych w art. 114- 116 i 118 Kodeksu pracy (§ 7 rozporządzenia),
 - obniżenie odszkodowania o którym mowa w § 6 i 7 rozporządzenia ustala się uwzględniając stopień utrudnienia sprawowania nadzoru nad powierzonym mieniem, rodzaj zaniedbań, rozmiar szkody, stopień winy pracownika, jego doświadczenie zawodowe i wyniki dotychczasowej pracy oraz sytuację rodzinną i majątkową. Wysokość odszkodowania ustala pracodawca po wysłuchaniu pracownika i po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej (§ 8 i 9 rozporządzenia).

XVII. Wspólna odpowiedzialność pracowników za szkodę wyrządzoną nieumyślnie w mieniu powierzonym

Kodeks pracy w art. 125 dopuszcza przyjęcie przez dwu lub więcej pracowników wspólnej odpowiedzialności materialnej za łącznie powierzone im mienie z obowiązkiem wyliczenia się. Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej, zawarta przez pracowników z pracodawcą. Zasady tej odpowiedzialności zostały uregulowane w rozporządzeniu

Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie⁹⁵.

Zawarcie umowy o wspólnej odpowiedzialności i łączne powierzenie mienia jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy liczba pracowników zatrudnionych w miejscu powierzenia mienia nie przekracza odpowiednio: przy pracy na jedną zmianę - 8 osób; na dwie zmiany - 12 osób; na trzy zmiany - 16 osób; a w zakładach usługowych, zakładach żywienia zbiorowego oraz sklepach samoobsługowych i preselekcyjnych - 24 osób na jedną zmianę⁹⁶.

Umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej może być zawarta, jeżeli wyrażą na to zgodę wszyscy pracownicy zatrudnieni w miejscu powierzenia mienia. Każda zmiana w składzie pracowników objętych wspólną odpowiedzialnością wymaga zawarcia nowej umowy. Wspólna umowna odpowiedzialność majątkowa jest odpowiedzialnością podzielną, dlatego nieważne byłoby postanowienie umowy przewidujące odpowiedzialność solidarną (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)⁹⁷. Umowa będąca podstawą wspólnego powierzenia mienia jest zaliczana do tzw. klauzul autonomicznych prawa pracy⁹⁸ kształtujących treść stosunku pracy. Umowy takie mogą być zawierane i rozwiązywane bez naruszenia istnienia więzi prawnej. W orzecznictwie przyjęto przy tym, że nieważna jest umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników, jeżeli nie została zawarta na piśmie⁹⁹. Oznacza to, iż pracownicy objęci nieważną umową nie odpowiadają według reguł wskazanych w rozdziale II działu piątego Kodeksu pracy. Nie jest jednak wykluczone wykazanie przesłanek odpowiedzialności określonych w rozdziale I (art. 114 k.p. albo art. 122 k.p.)¹⁰⁰.

Rozwiązanie umowy o wspólnej odpowiedzialności przez pracownika może nastąpić przez wypowiedzenie złożone na piśmie z 14-dniowym wyprzedzeniem. Od umowy tej może odstąpić każdy pracownik, ze skutkiem na przyszłość (*ex nunc*), jeżeli rozliczenie mienia wykaże niedobór. Oświadczenie to powinno być złożone pracodawcy na piśmie w ciągu trzech dni od powzięcia przez niego wiadomości o niedoborze. Pracodawca może odstąpić od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej w każdym czasie. Takie rozwiązanie umowy

⁹⁵ (j. t. Dz. U. z 1996 r., Nr 143, poz. 663).

⁹⁶ T. Liszcz, s. 370, R. Sadlik, s. 52.

⁹⁷ Tamże.

⁹⁸ M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 187 i 392, T. Liszcz, s. 370.

⁹⁹ Uchwała siedmiu sędziów SN z dnia 18 kwietnia 1988 r., (III PZP 62/87, OSNCP 1988, nr 12, poz. 165), uchwała SN z dnia 17 października 1980 r., (IV PZP 4/80, LEX nr 14556).

¹⁰⁰ Wyrok SN z dnia 1 lipca 1977 r., (IV PR 156/77, LEX nr 14399).

o wspólnej odpowiedzialności materialnej nie wpływa bezpośrednio na byt stosunku pracy¹⁰¹.

Pracownicy, którzy w drodze umowy z pracodawcą przyjęli na siebie odpowiedzialność materialną za powierzone im mienie, odpowiadają za szkodę w częściach ustalonych w umowie, a w razie nieustalenia ich w umowie - w częściach równych. Jednak w razie stwierdzenia, że niedobór w części lub całości został spowodowany tylko przez niektórych pracowników, za całość niedoboru lub określoną część odpowiadają tylko ustaleni sprawcy szkody. Odpowiedzialność wspólna za łącznie powierzone mienie, jak każda pracownicza odpowiedzialność, jest oparta na winie. Pracownicy objęci tą odpowiedzialnością mogą się od niej uwolnić w takim zakresie, w jakim wykażą, że szkoda powstała z przyczyn od nich niezależnych.

Konieczną przesłanką wspólnej odpowiedzialności - poza istnieniem ważnej umowy - jest prawidłowe powierzenie mienia łącznie wszystkim pracownikom, którzy są objęci umową. W takiej sytuacji pracownik ma prawo do wglądu w rachunkowość pracodawcy w zakresie dotyczącym rozliczenia powierzonego mienia oraz prawo do brania udziału w przyjmowaniu i wydawaniu mienia¹⁰².

Jak zauważa T. Liszcz, umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników jest zawierana w interesie pracodawcy. Dla pracowników wiąże się ona natomiast ze znacznym ryzykiem osobowym. Chodzi tutaj głównie o postępowanie współpracowników, ich uczciwość, kwalifikacje. Przepisy ustanawiają dlatego w tym zakresie liczne zabezpieczenia¹⁰³. Poza ograniczeniem liczby pracowników mogących zawrzeć umowę o wspólnej odpowiedzialności i wymaganiami co do sposobu powierzenia mienia oraz prawem wglądu do ksiąg rachunkowych są one następujące:

- po pierwsze, pracownikiem współodpowiedzialnym materialnie może być tylko taka osoba, na którą wyrażą zgodę pozostali pracownicy objęcie wspólną odpowiedzialnością;
- po drugie, w miejscu powierzenia mienia można zatrudniać osoby wykonujące czynności niezwiązane z dysponowaniem mieniem, nieobjęte wspólną odpowiedzialnością za mienie, tylko za pisemną zgodą pracowników, którzy przyjęli na siebie wspólną odpowiedzialność i przy zapewnieniu im możliwości nadzoru nad pracą tych osób;

¹⁰¹ T. Liszcz, s. 370, R. Sadlik, s. 59, L. Florek, s. 227.

¹⁰² T. Liszcz, s. 371, R. Sadlik, s. 52.

¹⁰³ Tamże, s. 371.

- po trzecie, każda zmiana w składzie osobowym pracowników, którzy przyjęli na siebie odpowiedzialność wspólną, w zasadzie wymaga przeprowadzenia inwentaryzacji i zawarcia nowej umowy;
- po czwarte, pracownikowi ponoszącemu wspólną odpowiedzialność, którego stosunek pracy ustał przed zakończeniem inwentaryzacji, należy umożliwić w udział w niej;
- po piąte, w razie przedłużenia się nieobecności w pracy pracownika objętego wspólną odpowiedzialnością ponad okres ustalony w umowie, należy niezwłocznie, nie później niż w ciągu siedmiu dni, przystąpić do inwentaryzacji;
- po szóste, pracownik ponoszący wspólną odpowiedzialność może zgłosić pracodawcy na piśmie zarzuty dotyczące nieprawidłowego wykonywania obowiązków związanych z pieczęcią nad mieniem powierzonym przez innego pracownika ponoszącego taką odpowiedzialność i zażądać przeprowadzenia inwentaryzacji;
- po siódme, w razie niemożności uczestniczenia w inwentaryzacji z powodu choroby lub innej ważnej przyczyny pracownik może wskazać na piśmie osobę, która za zgodą pracodawcy, weźmie udział w inwentaryzacji¹⁰⁴.

XVIII. Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną umyślnie

Przepis art. 122 k.p. modyfikuje reguły odpowiedzialności pracowniczej. Nie ma uzasadnionych racji twierdzenie, że świadczący pracę nie powinien odpowiadać w pełnej wysokości w sytuacji, gdy szkodę wyrządza umyślnie. Przepis ten dotyczy przy tym wszystkich szkód wyrządzonych umyślnie, tzn. zarówno tych w mieniu niepowierzonym, jak i powierzonym.¹⁰⁵ W tym przypadku funkcja kompensacyjna odszkodowania ma zasadnicze i determinujące znaczenie. Funkcja ochronna prawa pracy traci wtedy rację bytu. Jak trafnie wywodził M. Piekarski, sprawca szkody umyślnej traktowany jest z punktu widzenia odpowiedzialności materialnej nie jako pracownik, lecz jako szkodnik lub złodziej, czyli z całą surowością¹⁰⁶.

¹⁰⁴ Tamże, s. 372-373.

¹⁰⁵ T. Liszcz, s. 373.

¹⁰⁶ M. Piekarski, *Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza*, NP 1974/11, s. 1252.

Przepis art. 122 k.p. wyznacza dwa aspekty, które mają znaczenie dla dalszych rozważań. Koniecznym jest po pierwsze, zinterpretowanie pojęcia umyślności, a po drugie, analiza prawna zwrotu „w pełnej wysokości”¹⁰⁷.

Jak już była o tym mowa wcześniej, umyślność ma miejsce wówczas, gdy sprawca działa z zamiarem bezpośrednim (*dolus directus*) lub ewentualnym (*dolus eventualis*)¹⁰⁸. Pierwszy ma miejsce wtedy, jeżeli pracownik chce wyrządzić szkodę i celowo w tym kierunku dąży. Druga postać winy umyślnej polega na obejmowaniu świadomością następstw swego działania i godzeniu się na ich wystąpienie. W orzecznictwie sądowym zauważono, że umyślność w formie zamiaru ewentualnego należy najczęściej 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 aprobuje¹⁰⁹. Mamy tutaj do czynienia nie z pracowniczą odpowiedzialnością materialną *sensu stricte*, lecz z odpowiedzialnością deliktową, do której wobec braku dotyczących jej przepisów w Kodeksie pracy, należy stosować, z mocy art. 300 k.p., odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego.

Za szkodę wyrządzoną umyślnie pracownik odpowiada w pełnej wysokości, to znaczy nie tylko w granicach rzeczywistej straty pracodawcy (*damnum emergens*), lecz także za utracone spodziewane korzyści (*lucrum cessans*) i bez ustawowego ograniczenia wysokości odszkodowania do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Odpowiada za całą wysokość szkody (zasada pełnego odszkodowania)¹¹⁰.

Przychylić należy się do przeważającego w piśmiennictwie i judykaturze poglądu zgodnie z którym w razie zagarnięcia mienia lub wyrządzenia szkody w inny umyślny sposób przez kilku pracowników nie stosuje się - przepisu art. 118 k.p. o odpowiedzialności podzielnej, lecz poprzez przepis art. 300 k.p. zastosowanie ma art. 441 § 1 k.c. ustanawiający solidarną odpowiedzialność sprawców szkody deliktowej¹¹¹. Pracodawca może żądać całej zapłaty od każdego z pracowników, według własnego wyboru, a spełnienie świadczenia uwalnia pozostałych zatrudnionych, którzy jednak muszą liczyć się z roszczeniem

¹⁰⁷ J. Żołyński, s. 894- 895, R. Sadlik, s. 27.

¹⁰⁸ Wyrok SN z dnia 1 lutego 1978 r., (IV PR 9/78, OSNCP 1978, nr 9, poz. 166), P. Korus, s. 576, W. Perdeus, s. 824.

¹⁰⁹ Wyrok SN z dnia 9 marca 2010 r., (I PK 195/09, OSNAPiUS 2011, nr 17- 18, poz. 227).

¹¹⁰ T. Liszcz., s. 373, R. Sadlik, s. 27, L. Florek, s. 223, W. Perdeus, s. 825.

¹¹¹ Wyrok SN z dnia 12 lutego 1994r., (I PKN 2/93, OSP 1994, z. 2, poz. 36), wyrok SA w Białymstoku z dnia 14 listopada 2012 r., (III APA 9/11, LEX nr 1254315), T. Liszcz., s. 374. Odmiennie, ale m.zd. nietrafnie, J. Jończyk, *Odpowiedzialność materialna pracowników*, PiP 1975/1, s. 6.

regresowym. Analogiczna sytuacja będzie zachodzić, gdy sprawcami są zarówno pracownicy, jak i osoby niezatrudnione.

XIX. Podsumowanie

Odpowiedzialność materialna (odszkodowawcza) pracownika na gruncie przepisów prawa pracy nie ma jednolitego charakteru. Jak wskazano w artykule, kodeks pracy przewiduje dwa rodzaje odpowiedzialności pracowników za szkodę wyrządzoną pracodawcy w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, tj. odpowiedzialność materialną na zasadach ogólnych (w mieniu niepowierzonym) oraz odpowiedzialność za mienie powierzone. Różne są przesłanki tych dwóch rodzajów odpowiedzialności, zakres obowiązku odszkodowawczego, jak i ciężar dowodu w procesie o zapłatę odszkodowania.

Pracownik za zawinione działanie bądź zaniechanie wyrządzające szkodę w majątku pracodawcy, przy wykonywaniu obowiązków ze stosunku pracy, ponosi odpowiedzialność materialną (odszkodowawczą). Gdyby było inaczej, tzn. gdyby pracownik był uwolniony od tej odpowiedzialności, kłóciłoby się to z koncepcją ochrony majątku czy też interesu pracodawcy, który z założenia, zatrudniając pracowników, dąży do powiększania swoich aktywów lub pomniejszania pasywów. Byłoby to także nie do pogodzenia z funkcją wychowawczą prawa pracy. Z kolei względ na funkcję ochronną prawa pracy uzasadnia oparcie reguł odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych na innych zasadach niż te obowiązujące w kodeksie cywilnym. Takie rozwiązanie pozostaje przy tym moim zdaniem w zgodzie z zasadą równości wobec prawa wyrażoną w art. 32 Konstytucji RP.

Bibliografia

- Bessaraba R., *Odpowiedzialność materialna pracowników w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, Warszawa 1999,
- Błaszczuk M., Zientara A., *Prawo karne*, Warszawa 2015,
- Czachórski W., *Zobowiązania: zarys wykładu*, Warszawa 2009,
- Dąbrowa J., *Wina jako przesłanka odpowiedzialności cywilnej*, Wrocław 1968,
- Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2012,
- Gardocki L., *Prawo karne*, Warszawa 2015,
- Gersdorf M., Rączka K., Raczkowski M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014,
- Jończyk J., *Odpowiedzialność materialna pracowników*, [w:] PiP 1975/1,

- Latos-Miłkowska M., *Ochrona interesu pracodawcy*, Warszawa 2013,
- Liszczy T., *Prawo pracy*, Warszawa 2016,
- Muszalski W. (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, (red.) W. Muszalskiego, Warszawa 2013,
- Nowak A., *Glosa do wyroku SN z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 114/97*, OSP 1999, nr 5, poz. 99,
- Perdeus W. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. K. Barana, Warszawa 2014,
- Piekarski M., *Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza*, [w:] NP 1974/11,
- Piekarski M., *Odpowiedzialność odszkodowawcza za niedobory*, Warszawa 1977,
- Radwański Z. [w:] *System prawa cywilnego*, t. 3, cz. 1, *Prawo zobowiązań – część ogólna*, red. Z. Radwański, Ossolineum 1981,
- Sadlik R., *Odpowiedzialność materialna i porządkowa pracowników*, Gdańsk 2012,
- Sanetra W., *Odpowiedzialność według prawa pracy*, Wrocław 1991,
- Sanetra W., *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, Wrocław 1975,
- Skoczyński J. [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. Z. Salwy, Warszawa 1999,
- Korus P. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. A. Sobczyka, Warszawa 2015,
- Sośniak M., *Spór o winę w prawie cywilnym i prawie pracy*, Katowice 1978,
- Staszewska E., *Odpowiedzialność pracownicza*, Warszawa 2013,
- Świątkowski A. M., *Komentarz do art. 115 k.p.* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016,
- Święcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1968,
- Wagner B. (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, (red.) L. Florek, Warszawa 2005,
- Wolak G., *Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych*, [w:] PiZS 2015/1,
- Żołyński J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Gdańsk 2016.

Streszczenie

Niewykonanie bądź nienależyte wykonanie przez którąkolwiek ze stron stosunku pracy obowiązków wynikających z tego stosunku, pociąga za sobą przewidziane przez Kodeks pracy, bądź ustawy szczególne negatywne konsekwencje, które określa się mianem odpowiedzialności prawnej w stosunku pracy. Pracownik, który naruszy swój obowiązek wynikający ze stosunku pracy, może ponieść za to odpowiedzialność przed pracodawcą: porządkową bądź dyscyplinarną oraz materialną. W artykule ogólnie omówiona została problematyka odpowiedzialności materialnej pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy.

Kodeks pracy przewiduje dwa rodzaje odpowiedzialności pracowników za szkodę wyrządzoną pracodawcy w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, tj. odpowiedzialność materialną na zasadach ogólnych (w mieniu niepowierzonym) oraz odpowiedzialność za mienie powierzone. Różne są przesłanki tych dwóch rodzajów

odpowiedzialności, zakres obowiązku odszkodowawczego, jak i ciężar dowodu w procesie o zapłatę odszkodowania.

SŁOWA KLUCZOWE: pracownik, pracodawca, szkoda, niewykonanie bądź nienależyte wykonanie umowy o pracę, odszkodowanie

Summary

Failure to perform or improper performance by either party of the employment relationship of duties arising from this relationship entails specific negative consequences provided for by the Labour Code or special acts that are referred to as legal liability in the employment relationship. The employee who will violate his duty arising from the employment relationship may incur procedural or disciplinary and material liability for this before the employer. The Labour Code provides for two types of liability of employees for damage suffered by the employer in connection with the performance of employee duties, i.e. material liability on general principles (in property not entrusted) and liability for entrusted property. There are two types of premises for these two types of material liability, the scope to pay compensation, as well as the burden of proof in the damages trial. Issues of liability of the employee for damage suffered by the employer has been generally discussed in the article.

KEY WORDS: employee, employer, damage, failure to perform or improper performance of an employment contract, compensation

Autor

Magdalena Jaskulska, studentka IV roku prawa na Wydziale Zamiejscowym Prawa i Nauk o Społeczeństwie KUL w Stalowej Woli; zainteresowania: prawo pracy, prawo cywilne.