

JUSTYNA KORNASZEWSKA

doktorantka na Uniwersytecie Warszawskim

Kontakt: justyna.kornaszewska@gmail.com

DOI: 10.5604/01.3001.0010.1630

Odpowiedzialność materialna pracowników na gruncie Kodeksu pracy

Fot. nito/Bigstockphoto



Jednym z istotnych problemów w dziedziny prawa pracy jest odpowiedzialność pracownika za mienie powierzone mu przez pracodawcę.

Nie zawsze pracownik wykonuje pracę w taki sposób, w jaki chciałby tego jego pracodawca. We wszystkich sferach życia gospodarczego może dojść do różnego rodzaju zdarzeń skutkujących wyrządzeniem szkody przez pracowników, czy to samemu pracodawcy, czy osobom trzecim. Pracodawca z tytułu szkody powstałej z winy pracownika może dochodzić jej naprawienia na drodze polubownej lub postępowania sądowego.

Czasem w związku z naruszeniem obowiązków pracowniczych przez pracownika, które było powodem zaistnienia szkody, pracodawca postanawia rozstać się z pracownikiem rozwiązując z nim umowę o pracę. Nawet jednak, gdy pracodawca zwolni pracownika za wypowiedzeniem lub w trybie art. 52 k.p., pozostaje problem wyegzekwowania należności z tytułu naprawienia szkody.

Pracownik, który wskaże i udowodni okoliczności, wskutek których szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, może uwolnić się od odpowiedzialności. Istnieje również możliwość wyłączenia odpowiedzialności pracownika za całość lub część szkody, jaka powstała w mieniu mu powierzonym. Odpowiedzialność pracownika za mienie powierzone mu przez pracodawcę ma również istotny związek z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy (bhp).

Pracownik, który lekceważy przepisy i zasady bhp, musi liczyć się z konsekwencjami w postaci pociągnięcia go do odpowiedzialności porządkowej, wypowiedzenia umowy o pracę, a nawet rozwiązania jej bez wypowiedzenia z jego winy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Słowa kluczowe: pracownik, pracodawca, mienie, korzyść, strata rzeczywista, wina umyślna, wina nieumyślna, odpowiedzialność powszechna, odpowiedzialność materialna, odpowiedzialność kwalifikowana, wyłączenie odpowiedzialności, prawo pracy

Material responsibility of employees: the Labour Code

Employees' responsibility for property entrusted to them by the employer is a major problem in the field of labour law. Employees do not always perform their work the way their employer would like them to. In all areas of economic life, employees' actions can result in damage sustained by the employer or third parties. If an employee is at fault, the employer can seek the damage to be redressed either out-of-court or in court. Sometimes, breach of employment duties, which caused damage, can make the employer decide to terminate employment. Even if the employer terminates employment with notice or under art. 52 of Poland's Labour Code, it is still necessary to collect payment as damages, which the employee should cover. Employees who will identify and prove circumstances, which have resulted in damage due to reasons beyond their control may be released from their liability. It is also possible to limit employees' liability for all or part of the damage to property entrusted to them. Employees' responsibility for property entrusted to them by the employer is strongly related to the provisions and principles of occupational safety and health (OSH). Employees who ignore the provisions and principles of OSH have to reckon with the consequences in the form of being held responsible, having their employment terminated or even having their employment terminated without notice due to their fault (art. 52 § 1 point 1 of Poland's Labour Code).

Keywords: employee, employer, property, benefit, actual loss, deliberate fault, inadvertent fault, universal responsibility, material responsibility, qualified responsibility, disclaimer of liability, labour law

Wstęp

„Odpowiedzialność materialna pracowników” jest jedną z form ogólnie pojętej odpowiedzialności. Wyrażeniem tym posługujemy się wtedy, gdy chcemy podkreślić, że ktoś ponosi przed kimś i za coś określone konsekwencje. Mogą one być różne, i w związku z tym różne też mogą być rodzaje odpowiedzialności.

Jednym z problemów często obecnie spotykanych jest odpowiedzialność pracownika za mienie powierzone mu przez pracodawcę i skutki z tego wynikające. W artykule szczególną uwagę zwrócono na przesłanki i rodzaje odpowiedzialności materialnej pracownika, a także na to, w jakich okolicznościach może się on od niej uwolnić – w całości lub chociaż w części.

Niestety, nie zawsze pracownik wykonuje pracę w taki sposób, w jaki chciałby tego jego pracodawca, dla którego zatrudnianie podwładnych wiąże się z ponoszeniem znacznej części ryzyka i odpowiedzialności, wynikających z działań osób, którym powierza mienie. Do różnego rodzaju zdarzeń skutkujących wyrządzeniem szkody przez pracowników może dojść w różnych okolicznościach.

Pracodawca z tytułu szkody powstałej z winy pracownika może dochodzić jej naprawienia na drodze polubownej lub postępowania sądowego. Czasem w związku z naruszeniem obowiązków pracowniczych przez pracownika, które było powodem zaistnienia szkody, pracodawca postanawia rozwiązać z nim umowę o pracę. Nawet jednak wtedy, gdy pracodawca zwolni pracownika za wypowiedzeniem lub w trybie art. 52 k.p. [bez wypowiedzenia stosunku pracy i z winy pracownika, tzw. zwolnienie dyscyplinarne – przyp. red.], pozostaje problem wyegzekwowania należności z tytułu naprawienia szkody, którą powinien pokryć pracownik.

Przesłanki i rodzaje odpowiedzialności materialnej pracownika

Pracownicza odpowiedzialność materialna ma na celu umożliwienie pracodawcy dochodzenie ewentualnych roszczeń z tytułu wyrządzonej szkody.

Wyróżniamy dwa rodzaje odpowiedzialności materialnej: reżim ogólny, określony jako „odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy” (art. 114-122 k.p.) oraz reżim szczególny, to znaczy „odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi” (art. 124-127 k.p.).

Uregulowania zawarte w dziale V Kodeksu pracy dotyczą odpowiedzialności materialnej pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy. Mają one charakter przepisów bezwzględnie obowiązujących i stosuje się je wobec wszystkich pracowników, bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy, chyba że wyłącza ją przepis szczególny [1].

Pojęcie odpowiedzialności materialnej za szkodę wyrządzoną pracodawcy wyrażone jest w art. 114 k.p. Zgodnie z jego treścią pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną na zasadach określonych w Kodeksie pracy [2].

Pracownik podlega odpowiedzialności materialnej, jeżeli zaistnieją następujące przesłanki:

- 1) powstaną szkody w majątku pracodawcy,
- 2) dojdzie do niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych,
- 3) pracownik ponosi winę,
- 4) zachodzi związek przyczynowy między zawinionym niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązków pracownika a szkodą, którą ponosi pracodawca [3].

Wymienione przesłanki muszą występować łącznie (jednocześnie) – brak którejkolwiek z nich powoduje automatyczne wyłączenie odpowiedzialności pracownika. Co więcej, ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy. Pracownik nie ma obowiązku wykazywać, że nie ponosi winy w spowodowaniu szkody. Stanowi o tym wyrażnie art. 116 k.p.

Przepisy Kodeksu pracy nie definiują pojęcia „szkody”, wymaga ono zatem wyjaśnienia. Jak wynika z art. 361 § 2 k.c., szkoda może obejmować: stratę, której doznaje mienie poszkodowanego (czyli szkodę rzeczywistą) oraz utratę korzyści, których poszkodowany mógł się spodziewać, gdyby szkody nie wyrządzono [4].

Sąd Najwyższy w Uchwale z 22 października 1963 r. wyjaśnił, że rzeczywistą stratą jest uszczerbek majątkowy, poniesiony przez zakład pracy w mieniu, które do niego należało przed wyrządzeniem szkody. Szkoda zaś w pełnej wysokości obejmuje każdy uszczerbek

majątkowy niemający prawnego usprawiedliwienia, a więc zarówno rzeczywistą stratę, o której mowa w art. 115 k.p., jak i utratę korzyści, jakiej pracodawca mógł się spodziewać, gdyby pracownik nie wyrządził mu szkody (Uchwała Sądu Najwyższego z 22 listopada 1963 r., sygn.akt: III PO 31/63, OSNCP 1964 nr 7-8, poz. 128, Legalis: 109904).

Ustalając wysokość szkody należy brać pod uwagę ceny obowiązujące w chwili ustalania 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.), [5].

Przepisy zawarte w rozdziale I działu V Kodeksu pracy nakładają na pracownika obowiązek naprawienia szkody powstałej w razie niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Oznacza to, że postępowanie pracownika (sprawy szkody) jest bezprawne zarówno w razie wykonania ich w sposób wadliwy, jak i zaniechania podjęcia określonych czynności. Ponadto niedopełnienie lub nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych może dotyczyć zarówno obowiązków stale wykonywanych przez pracownika, jak i obowiązków, których wykonanie zostało mu czasowo powierzone i których wykonania się podjął, chociaż nie wchodzi one w zakres jego normalnych zadań.

Pracownik nie ponosi odpowiedzialności materialnej w razie naruszenia obowiązków w okolicznościach usprawiedliwiających powstrzymanie się od ich wykonania lub wymuszających zachowanie sprzeczne z tymi obowiązkami. Nie można zarzucić pracownikowi bezprawnego niewykonania obowiązku, jeżeli:

- nie był on zdolny do jego wykonania lub został pozbawiony możliwości jego wykonania
- odmówił wykonania wydanego przez przełożonego polecenia naruszającego prawo
- pracodawca wyraził zgodę na określone działanie pracownika
- działał w granicach dopuszczalnego ryzyka [6].

Jeżeli chodzi o odpowiedzialność pracownika za wyrządzoną szkodę, to jej zakres zależy od postaci winy oraz jej stopnia. Należy wyróżnić dwa rodzaje winy:

- nieumyślną, która może polegać na lekkomyślności lub niedbalstwie pracownika
- umyślną, gdy pracownik chce wyrządzić szkodę, bądź przewiduje możliwość jej wyrządzenia i godzi się na to.

W przypadku winy nieumyślniej pracownik ponosi ograniczoną odpowiedzialność, tj. do wysokości rzeczywistych strat (art. 115 k.p.), a przy winie umyślniej jego odpowiedzialność jest pełna (art. 122 k.p.). Chodzi tutaj o umyślne wyrządzenie szkody, a nie tylko o umyślne działanie, które w konsekwencji do niej doprowadziło. Może się bowiem okazać, że działa-

nie pracownika jest umyślne, ale umyślność ta nie obejmuje wyrządzenia szkody. W takiej sytuacji zasada pełnej odpowiedzialności nie znajduje zastosowania.

Jeżeli pracownik wyrządził pracodawcy szkodę z winy nieumyślniej, zakres odpowiedzialności odszkodowawczej podlega dwóm ograniczeniom. Po pierwsze, zgodnie z art. 115 k.p., pracownik odpowiada tylko w granicach rzeczywistej straty pracodawcy. Oznacza to, że pracownik odpowiada za rzeczywistą stratę, nie odpowiada zaś za utracone korzyści, które pracodawca mógł osiągnąć, gdyby szkoda nie zaistniała. Po drugie, zgodnie z art. 119 k.p., odszkodowanie nie może przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

Ostatnią, niezbędną przesłanką pracowniczej odpowiedzialności materialnej jest związek przyczynowy między zawinionym niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązków pracowniczych, a zaistniałą szkodą. W prawie polskim przyjmuje się powszechnie konstrukcję adekwatnego związku przyczynowego. Stąd też, w myśl art. 115 k.p., pracownik ponosi odpowiedzialność jedynie za normalne następstwa swego działania lub zaniechania, z którego wynika szkoda pracodawcy [6].

Podsumowując kwestie dotyczące podstawowych zasad odpowiedzialności materialnej pracowników, należy podkreślić wagę ograniczenia tej odpowiedzialności. Najistotniejsze jest to, że za szkody wyrządzone przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, pracownicy ponoszą odpowiedzialność zasadniczo tylko wobec pracodawcy. Reguły tej odpowiedzialności wynikające z prawa pracy są korzystniejsze dla pracowników niż ogólne zasady odpowiedzialności odszkodowawczej wynikające z prawa cywilnego.

Odpowiedzialność materialna pracowników za mienie powierzone została oparta na innych podstawach niż odpowiedzialność regulowana przez art. 114-122 k.p. Wynika to z faktu, że w przypadku powierzenia mienia na pracownikowi ciąży, poza powszechnymi obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, obowiązek szczególny, którym jest sprawowanie pieczy nad mieniem powierzonym [7]. Odpowiedzialność za szkodę w tym mieniu oznacza, że pracownik odpowiada nie tylko w granicach rzeczywistej straty pracodawcy, ale również za utracone korzyści oraz, że jego odszkodowanie nie ogranicza się do kwoty 3-krotności miesięcznego wynagrodzenia.

Wyróżnia się dwie przesłanki tej odpowiedzialności: prawidłowe powierzenie mienia oraz powstanie szkody w majątku pracodawcy. W przypadku tego rodzaju odpowiedzialności, pracodawca musi jedynie udowodnić wyrządzenie przez pracownika

szkody, jej wysokość oraz fakt powierzenia tego mienia w sposób prawidłowy. Zgodnie z art. 124 k.p. „pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się:

1) pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności,

2) narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze,

odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu”.

Pracownik odpowiada w pełnej wysokości również za szkodę w mieniu innym niż wyżej wymienione, powierzonym mu z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się. Od tej odpowiedzialności pracownik może się uwolnić, jeżeli wykaze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzzonego mienia” [2].

Warunkiem odpowiedzialności pracownika na podstawie art. 124 k.p. jest prawidłowe powierzenie mu mienia. Kodeks pracy nie wskazuje, na czym owa prawidłowość ma polegać. W literaturze podkreśla się, że „prawidłowe powierzenie mienia” polega na tym, że pracownik w momencie przekazania mu danej rzeczy jest w stanie precyzyjnie określić, za co i w jakiej liczbie (stan ilościowy i jakościowy) przyjmuje na siebie odpowiedzialność.

Prawidłowe powierzenie mienia charakteryzuje się ustaleniem punktu wyjścia, od którego pracownik bierze na siebie odpowiedzialność, który – w porównaniu ze stanem końcowym – pozwoli na zwrot mienia lub wyliczenie się z niego. Sąd Najwyższy w wyroku z 3 grudnia 1981 r. wskazał, że „warunkiem odpowiedzialności pracownika jest prawidłowe powierzenie mienia. Pracodawca powinien umożliwić pracownikowi obejrzenie rzeczy, zbadanie jej, sprawdzenie, ile i jakiej jakości jest powierzane mu mienie (stan ilościowy i jakościowy)”. Istotne, by „powierzenie mienia nastąpiło w taki sposób, aby pracownik wszedł w jego rzeczywiste posiadanie i mógł nim dysponować w warunkach zapewniających możliwość zabezpieczenia mienia przed dostępem osób nieupoważnionych i utrzymania mienia w stanie zgodnym z jego przeznaczeniem, a następnie dokonać jego zwrotu lub wyliczyć się z niego” [8].

W cytowanym art. 124 k.p. wskazano rodzaje mienia, które powierza się pracownikowi z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się z uwagi na to, że mienie to wymaga szczególnej troski i dbałości. Nie jest to jednak katalog zamknięty. Istnieje bowiem możliwość powierzenia pracownikowi (z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się) innego jeszcze mienia, nie ograniczając i nawet nie wskazując ogólnie, jakiego rodzaju może to być mienie (np. samochód, telefon, itp.), [9].



Fot. weerapat/Bigstockphoto

Jeżeli chodzi o pierwszy rodzaj mienia, to należą do niego: pieniądze (zarówno polskie, jak i obce środki płatnicze pozostające w obiegu) oraz papiery wartościowe, takie jak czeki, weksle, obligacje, akcje, polisy, bony, książeczki oszczędnościowe, czyli wszelkie dokumenty uprawniające do określonych kwot pieniężnych, towarów bądź usług; Poza tym: kosztowności, metale szlachetne: złoto, platyna, srebro, kamienie szlachetne, półszlachetne i metale rzadkie, jak surowce, półfabrykaty, gotowe wyroby zarówno w formie syntetycznej, jak i naturalnej. Dochodzą do tego narzędzia, instrumenty i podobne przedmioty, takie jak wiertarki, piły, środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, a także przedmioty, w które zgodnie z wymogami bhp pracodawca musi zaopatrzyć zatrudnionych, np. maski, kombinezony, nauszники przeciwhałasowe, rękawice, fartuchy, kaski, okulary itp., i w końcu inne mienie niewymienione wyżej, jak np. telefony komórkowe czy komputery przenośne. Większość podanych dóbr pracodawca przekazuje do zwrotu. Natomiast wyliczeniu podlegają pieniądze i towary [10].

Z faktu powierzenia mienia wynika domniemanie, że szkoda powstała w związku przyczynowym z naruszeniem obowiązku pieczy. Polega ona na niezwróceniu bądź niewyliczeniu się przez pracownika z powierzzonego mu mienia. Pracownik po wyrządzeniu szkody jest zobowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości. Obowiązek ten obejmuje wówczas zarówno stratę w mieniu poniesioną przez poszkodowanego na skutek zaistnienia np. czynu niedozwolonego, jak i utracone korzyści, których spodziewał się podmiot prawa, ale ich nie osiągnął [11]. Trzeba przy tym pod-

kreślić, że odpowiedzialność za szkodę w pełnej wysokości dotyczy wyłącznie przypadku, gdy powstała ona na skutek niezwrócenia mienia lub niewyliczenia się z niego. Jeżeli mienie powierzone pracownikowi nie stanowiło mienia pracodawcy, szkoda powstanie dopiero po zapłaceniu przez pracodawcę odszkodowania osobie trzeciej (podmiotowi mającemu tytuł prawny do mienia). Roszczenie pracodawcy ma co prawda charakter regresowego, ale pracownik za wyrządzoną w ten sposób szkodę odpowiada według zasad określonych w art. 124–127 k.p. Jest to bowiem szkoda wyrządzona przez pracownika w mieniu mu powierzonym z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się [12].

Odpowiedzialność pracownika za mienie powierzone jest ukształtowana na zasadzie winy, przy czym wina pracownika, jako przestanka tej odpowiedzialności, została objęta ustawowym domniemaniem, mającym charakter domniemania wzruszalnego [13]. Domniemanie winy, które ciąży na pracowniku odpowiedzialnym za mienie powierzone powoduje, że pracodawca ma jedynie obowiązek wykazania szkody w nim powstałej, oraz że zostało ono powierzone w sposób prawidłowy. Nie musi on zatem wykazywać winy pracownika. Natomiast pracownik powinien wykazać okoliczności wyłączające jego odpowiedzialność. Uwolnienie się pracownika od odpowiedzialności nastąpi, jeżeli udowodni on, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzzonego mienia.



W sytuacji, gdy pracownik wyrządza pracodawcy szkodę w mieniu mu powierzonym, ale nie wskutek niewyliczenia się z tego mienia, tylko w inny nieumyślny sposób, ponosi on odpowiedzialność na zasadach ogólnych [14]. Pracownik nie może odpowiadać na podstawie art. 124 k.p., ponieważ w takim przypadku nie mamy do czynienia z brakiem wyliczenia się (następuje wyliczenie ilościowe), [15]. Ciężar udowodnienia, że szkoda w mieniu powierzonym powstała z winy nieumyślnej, spoczywa na pracowniku.

Odpowiedzialność za szkodę w mieniu powierzonym wyrządzoną umyślnie przez pracownika reguluje natomiast art. 122 k.p. Pomocne w tym zakresie jest orzecznictwo Sądu Najwyższego. Pracownik ponosi odpowiedzialność tylko za tę część niedoboru w mieniu powierzonym, która jest wynikiem jego umyślnego działania lub zaniechania. Nie ponosi natomiast odpowiedzialności za niedobór w tym mieniu, który powstał bez jego winy wskutek uchybień lub zaniedbań pracodawcy w zakresie nadzoru i organizacji pracy [16]. Za niedobór wynikły z winy umyślnej pracownik odpowiada na podstawie art. 122 k.p., a za mienie powierzone na podstawie art. 124 k.p. łączy się z tym oczywiście odmienny rozkład ciężaru dowodu. W sytuacji, gdy łączna szkoda wynika z kilku zdarzeń, a niektóre z nich spowodowane zostały z winy umyślnej, a inne z winy nieumyślnej, ekskulpacja¹ pracownika z art. 124 § 3 k.p.

¹ Okoliczności wyłączające winę. W momencie wykazania przez pracownika, że nie ponosi on winy za powstanie szkody, tj. szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, zostaje on zwolniony z odpowiedzialności. W szczególności ekskulpacja pracownika może nastąpić, gdy dowiedzie on, iż szkoda zaszła wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia. [za:] Kamińska A. *Prawo pracy: 1506 pytań i odpowiedzi*. Wolters Kluwer, Warszawa 2013, s. 554.

może wchodzić w rachubę tylko w odniesieniu do tej części szkody, która została wyrządzona pracodawcy nieumyślnie [17].

Na zasadach wskazanych w art. 124 k.p. pracownicy mogą także przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie im powierzone łącznie z obowiązkiem wyliczenia się, na podstawie szczególnego rodzaju umowy o współodpowiedzialności materialnej, zawartej na piśmie przez pracowników z pracodawcą. W takim wypadku pracownicy odpowiadają za mienie powierzone zasadniczo w częściach określonych w umowie, jednakże w razie ustalenia, że szkoda w całości lub w części została spowodowana przez niektórych pracowników, za całość szkody lub za stosowną jej część odpowiadają tylko sprawcy szkody [2]. W związku z tym nie jest możliwe ustalenie w umowie, że pracownicy przyjmujący wspólną odpowiedzialność za mienie powierzone, odpowiadają za szkodę solidarnie.

Szczegółowe zasady wspólnej odpowiedzialności pracowników określa rozporządzenie Rady Ministrów z 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie. Z przepisów tych wynika, że wspólne powierzenie mienia wymaga zasadniczo podpisania stosownej umowy przez wszystkich pracowników wykonujących pracę w miejscu powierzenia mienia, zaś każda zmiana w zespole takich pracowników wymaga podpisania nowej umowy. Istotne znaczenie dla ponoszenia wspólnej odpowiedzialności ma także konieczność przeprowadzania inwentaryzacji, w których powinni mieć uczestniczyć wszyscy pracownicy ponoszący wspólną odpowiedzialność [18].

Podsumowując, zasady odpowiedzialności pracownika za mienie powierzone są surowsze od ogólnych reguł odpowiedzialności

materialnej pracowników. Jest to uzasadnione koniecznością odpowiedniej ochrony mienia przekazywanego przez pracodawcę pod pieczę pracowników. Przepisy przewidują jednocześnie możliwość uwolnienia się od odpowiedzialności za szkodę w mieniu powierzonym, w razie wykazania przez pracownika, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych.

Wyłączenie odpowiedzialności pracownika za szkodę w mieniu powierzonym mu przez pracodawcę

Uwolnienie się przez pracownika od odpowiedzialności za powierzone mienie na podstawie art. 124 k.p. wymaga ustalenia, jakiego rodzaju działania podjął pracownik, by zapobiec powstaniu szkody, w szczególności jeżeli nie uważał za potrzebne zawiadomienia pracodawcy o możliwości powstania szkody lub o już powstałej szkodzie. Pracownik może się ekskulpuwać w całości od odpowiedzialności tylko wówczas, gdy wykaże, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia [19].

Należy wskazać, że to na pracodawcy ciąży obowiązek udowodnienia faktu prawidłowego powierzenia mienia oraz szkody na nim i jej wysokości (w przypadku mienia powierzonym z obowiązkiem wyliczenia się pracodawca musi także wykazać, że umożliwił pracownikowi wyliczenie się z niego [20]), natomiast w zakresie pozostałych przesłanek podmiotem zobowiązanym do przeprowadzenia dowodu jest pracownik.

Przykłady wyłączenia odpowiedzialności pracownika za całość lub część szkody, jaka powstała w mieniu mu powierzonym, zostały wyszczególnione w judykaturze. Należą do nich:

- stworzenie nieodpowiednich warunków pracy (Wyrok Sądu Najwyższego z 20 września 1973 r., sygn. akt: II PR 246/73, w: *Iwulski, Kodeks. Orzecznictwo*, s. 519);

- zatrudnienie na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną pracownika, który nie ma ani wykształcenia handlowego, ani przygotowania (stażu) potrzebnego do prawidłowego wykonywania zleconych czynności (Wyrok Sądu Najwyższego z 7 listopada 1969 r., sygn. akt: II PR 431/68, w: *Iwulski, Kodeks. Orzecznictwo*, s. 520);

- wady organizacyjne, niedostateczny nadzór nad pracą magazyniera, tolerowanie przez pracodawcę nieprawidłowego przyjmowania przez magazyniera towaru (Wyrok Sądu Najwyższego z 24 sierpnia 1970 r., sygn. akt: III PRN 59/70, w: *Iwulski, Kodeks. Orzecznictwo*, s. 529);

– przerzucenie na pracownika materialnie odpowiedzialnego obowiązku podjęcia decyzji noszącej elementy ryzyka handlowego (obniżanie cen psujących się towarów) (Wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 1971 r., sygn. akt: I PR 261/70, OSPIKA 1972, Nr 1, poz. 6);

– stwierdzenie niezawinionego zmniejszenia poczytalności pracownika, któremu powierzono mienie z obowiązkiem wyliczenia się (Wyrok Sądu Najwyższego z 24 lutego 1971 r., sygn. akt: II PR 274/70, OSNCP 1971, Nr 11, poz. 201);

– nadmiar towaru i brak dyspozycji pracodawcy co do przeznaczenia towaru, który psuł się masowo (Wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 1971 r., sygn. akt: I PR 38/71, w: Iwulski, *Kodeks. Orzecznictwo*, s. 521);

– brak należytego zabezpieczenia towarów (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1973 r., sygn. akt: I PR 341/72, OSNC 1974, Nr 1, poz. 15, w: Iwulski, *Kodeks. Orzecznictwo*, s. 522);

– zbyt ciasne pomieszczenia magazynowe, nadmierne obciążenie pracą pracowników, świadczące o nieprawidłowej organizacji pracy pozostającej w związku przyczynowym z powstałą szkodą (Wyrok Sądu Najwyższego z 1 grudnia 1972 r., sygn. akt: II PR 254/72, PiZS 1974, Nr 1, s. 77; powołany wyżej Wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 1977 r., sygn. akt: IV PR 290/77);

– wadliwość organizacji pracy oraz brak osoby materialnie odpowiedzialnej za mienie znajdujące się na budowie, przy braku rozgraniczenia materiałów obciążających budowę i magazyn pomocniczy, wyłączające skuteczny nadzór kierownika budowy nad gospodarką materiałową (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 1980 r., sygn. akt: IV PR 112/80, w: Świątkowski, *Kodeks*, s. 273);

– podporządkowanie pracownika nieuczciwemu lub nierzetelnemu przełożonemu (Wyrok Sądu Najwyższego z 17 grudnia 2001 r., sygn. akt: I PKN 748/00, OSNP 2003, Nr 24, poz. 591);

– brak odpowiednich warunków pozwalających pracownikowi na prawidłowe wyliczenie się z powierzonego mienia (Wyrok Sądu Najwyższego z 23 lutego 1981 r., sygn. akt: IV PR 29/81, OSNCP 1981, Nr 8, poz. 159) [10].

Reasumując, przy odpowiedzialności za powierzone mienie zarówno pracodawca, jak i pracownik obciążeni są obowiązkiem dowodowym. Pozycja pracodawcy jest jednak uprzywilejowana, bowiem jego obowiązek dowodowy sprowadza się do wykazania faktu powstania szkody, która tutaj polega na niezwróceniu bądź niewyliczeniu się przez pracownika z powierzonego mu mienia. Pracodawca musi również udowodnić, że mienie zostało powierzone w sposób prawidłowy.

Natomiast w zakresie pozostałych przesłanek odpowiedzialności materialnej zgodnie

z art. 124 § 3 k.p., tj. naruszenia obowiązku pracowniczego, winy oraz związku przyczynowego między danym zachowaniem a szkodą, istnieje domniemanie winy pracownika, któremu powierzono to mienie.

Podsumowanie

Odpowiedzialność za mienie powierzone stanowi rodzaj odpowiedzialności pracowniczey, a ściślej ujmując – jedną z postaci odpowiedzialności materialnej uregulowanej w Kodeksie pracy. Określa się ją mianem surowszej odpowiedzialności z uwagi na to, że za szkodę wyrządzoną w mieniu powierzonym pracownik odpowiada w pełnej wysokości.

Należy podkreślić, że w obu reżimach odpowiedzialności materialnej, zarówno ogólnym, jak i szczególnym, podstawą jest wina pracownika, z tą tylko różnicą, że przy tym ostatnim, to nie pracodawca musi ją udowodnić, ale przeciwnie, to pracownik musi wykazać, że w danym przypadku winy nie ponosi [21].

Uwolnienie się od odpowiedzialności na podstawie art. 124 § 3 k.p. wymaga udowodnienia okoliczności, wskutek których szkoda powstała lub co najmniej przeprowadzenia dowodu *prima facie*, a więc wskazania okoliczności, które z dużym prawdopodobieństwem pozwalają stwierdzić, że szkoda jest następstwem przyczyn (zdarzeń) niezależnych od pracownika.

W judykaturze przyjmuje się, że uwolnienie się od odpowiedzialności wymaga ustalenia, jakiego rodzaju działania podjął pracownik, by zapobiec powstaniu szkody, w szczególności, jeżeli nie uważał za potrzebne zawiadomienia pracodawcy o możliwości powstania szkody lub już powstałej szkodzi [22].

Jeżeli pracownik wykaze wszystkie wskazane okoliczności, odpowiadać będzie za powstałą szkodę według ogólnych reguł odpowiedzialności materialnej (odpowiedzialność ograniczona). Trzeba podkreślić, że w świetle art. 124 § 3 k.p. nawet poważne uchybienia organizacyjne ze strony pracodawcy, pozostające w związku przyczynowym ze szkodą wyrządzoną przez pracownika materialnie odpowiedzialnego, nie uzasadniają jego całkowitej ekskulacji – jeżeli pracownik ten nienależycie wykonywał swoje obowiązki i dopuszczał się zaniedbań pozostających w związku przyczynowym z powstaniem szkody. W takiej sytuacji może wchodzić w grę jedynie częściowe uwolnienie pracownika od odpowiedzialności materialnej [23].

Jednocześnie należy stwierdzić, że zasady odpowiedzialności pracownika za powierzone mienie są bardziej surowe od ogólnych reguł odpowiedzialności materialnej pracowników. Jest to uzasadnione koniecznością odpowiedniej ochrony mienia, które to pracodawca przekazuje pod pieczę pracownikowi. Przepisy

Kodeksu pracy przewidują możliwość uwolnienia się przez pracownika od odpowiedzialności za szkodę w mieniu mu powierzonym przez pracodawcę wyłącznie wtedy, kiedy pracownik wykaże wprost, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych i niezawinionych.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 1986 r., sygn.akt: III PZP 32/86, OSNCP 1987 nr 2-3, poz. 36, Legalis nr 25343
- [2] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.2016.1666.j.t.)
- [3] Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 grudnia 1975 r., sygn. V PZP 13/75, OSNCP 1976, nr 2, poz. 19 i Patulski W. *Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2006
- [4] Osajda K. *Kodeks cywilny. Komentarz*, wyd. 16, 2017
- [5] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1989 r., sygn. akt: III PRN 1/89, OSP 1990 nr 7, poz. 279, Legalis 26590
- [6] Sobczyk A. *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 3, 2017
- [7] Wrątny J. *Kodeks pracy. Komentarz*, 2004
- [8] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 1981 r., sygn. akt: IV PR 350/81, OSNCP 1982 nr 4, poz. 65, Rzeczp., Legalis nr 22880
- [9] Walczak K. *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 11, 2013
- [10] Świątkowski A.M. *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 5, Warszawa 2016
- [11] Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 grudnia 1975 r., sygn.akt: V PZP 13/75, OSNCP 1976 nr 2, poz. 19, MoP 1976 nr 10, PiZS 1976 nr 6, str. 19, Rzeczp., Legalis nr 19187
- [12] Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 grudnia 1987 r., sygn.akt: III PZP 54/87, OSNCP 1989 nr 9, poz. 132, Legalis nr 26113
- [13] Barczycka-Banaszczyk M. *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008
- [14] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 stycznia 1975 r., I PR 189/74, OSNC 1975, Nr 9, poz. 139 z krytyczną glosą Liszcz T. i aprobującą Rejman S, NP 1976, Nr 4, s. 658 i 662
- [15] Muszalski W. *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 6, 2007
- [16] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 1984 r., sygn. akt: IV PR 17/84, OSNC 1984, Nr 10, poz. 178, Legalis nr 24106
- [17] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 października 1979 r., sygn. akt: IV PR 296/79, OSNCP 1980 nr 4, poz. 74, OSPIKA 1981 nr 2, poz. 23, Ser. Pod. 1980 nr 6, str. 36, Legalis nr 21710
- [18] Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (Dz.U. 1996 r. Nr 143 poz. 663)
- [19] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 1979 r., sygn. akt: IV PR 164/79 z glosą Piekarskiego M, PiP 1980, Nr 4
- [20] Uzasadnienie do Wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 9 lutego 2005 r., sygn. akt: III APa 104/04, OSA 2006 nr 1, poz. 1, str. 73, PPr. 2006 nr 3, str. 37, Rzeczp., Legalis nr 70890
- [21] Walczak K. *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 21, 2016
- [22] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2009 r., sygn. akt: I PK 87/09, MoPr 2010 nr 6, Legalis nr 226139
- [23] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 23 kwietnia 2014 r., sygn. akt: III APa 3/14, OSA 2015 nr 1, poz. 1, www.orzeczenia.ms.gov.pl, Legalis Nr 992865