

Odpowiedzialność pracownicza

I. Pojęcie

Wyróżnia się:

- **wąskie** ujęcie odpowiedzialności pracowniczej: odpowiedzialność oparta na reżimach odpowiedzialności nazwanych wprost w kodeksie pracy (odpowiedzialność porządkowa – art. 108 i nast. k.p., odpowiedzialność materialna – dział piąty k.p.)

- **szerokie** ujęcie odpowiedzialności pracowniczej, przewidziane w przepisach prawa pracy negatywne skutki o charakterze prawnym, które mogą być zastosowane za naganne (zawinione) zachowanie się pracownika, włączając m.in. rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a także pozbawienie lub ograniczenie świadczeń majątkowych należnych pracownikowi,

- **najszerze** ujęcie odpowiedzialności pracowniczej - obejmuje skutki wynikające nie tylko z nagannych zachowań się pracownika, uwzględnia sankcje przewidziane poza przepisami prawa pracy, a także sankcje pozaprawne.

Podstawą rozważań szczegółowych jest **szerokie** ujęcie odpowiedzialności pracowniczej.

II. Odpowiedzialność porządkowa

1. Przesłanki odpowiedzialności porządkowej

- **naruszenia obowiązków pracowniczych** dotyczących przestrzegania organizacji i porządku w procesie pracy, wymienione **taksatywnie** w przepisie art. 108 § 1 k.p.

- umyślna lub nieumyślna **wina pracownika** w naruszeniu jego obowiązków

Przesłanki powyższe muszą wystąpić kumulatywnie.

Do przesłanek warunkujących odpowiedzialność porządkową **nie należy** poniesienie przez pracodawcę szkody majątkowej lub niemajątkowej.

2. Rodzaje kar porządkowych.

Kary porządkowe dzielą się na majątkowe i niemajątkowe.

Karami niemajątkowymi są **upomnienie** (kara najłagodniejsza) i **nagana**.

Karą majątkową jest **kara pieniężna** (kara najsurowsza).

Przepisy powszechnego i autonomicznego prawa pracy nie mogą przewidywać nakładania kar innych niż przewidywane przez ustawę.

Kara pieniężna może być wymierzona **wyłącznie** za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną. W pozostałych przypadkach podpadających pod art. 108 § 1 k.p. można wymierzyć jedynie karę niepieniężną.

Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1-3.

Pracodawca może zatem dokonać w powyższych granicach jednostronnego potrącenia kary pieniężnej z przypadającego pracownikowi wynagrodzenia za pracę, na podstawie wskazanego przepisu.

3.Charakter prawny i funkcje odpowiedzialności porządkowej

Karę porządkową wymierza pracodawca, co należy uznać za przejaw przysługujących mu w ramach stosunku pracy **kompetencji kierowniczych o charakterze represyjnym**.

Według konkurujących ze sobą teorii odpowiedzialność porządkowa jest: a) odpowiedzialnością wynikającą z zobowiązaniowego stosunku pracy lub b) odpowiedzialnością typu administracyjno-prawnego.

Uznając trafność stanowiska ad a), należy stwierdzić, że odpowiedzialność porządkowa stanowi **normatywny element stosunku pracy wynikający z ustawy (przepisów kodeksu pracy)**, tj. nie wynika ona z umowy stron ani regulaminu wprowadzonego przez pracodawcę, choć akty te mogą regulować odpowiedzialność porządkową pracownika w sposób korzystniejszy niż przewidują przepisy kodeksu pracy (art. 18 § 1 k.p.), np. na drodze ograniczenia kodeksowego katalogu kar porządkowych.

Odpowiedzialność porządkowa pracowników realizuje funkcje: **a) prewencyjną, b) represyjną, c) wychowawczą**.

Odpowiedzialność porządkowa pracowników **nie realizuje funkcji kompensacyjnej**. Wpływy z kar pieniężnych przeznaczają się na poprawę warunków b.h.p. w zakładzie pracy.

4. Nałożenie kary porządkowej

Nałożenie kary porządkowej następuje poprzez **jednostronną czynność pracodawcy**.

Możliwość nałożenia kary jest ograniczona przez **upływ terminów materialnoprawnych**, które mają charakter nieprzywracalny. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Terminy te liczą się od dnia zawiadomienia pracownika o ukaraniu.

Przed ukaraniem pracownik powinien być **wysłuchany** przez pracodawcę (lub osobę reprezentującą pracodawcę). Wysłuchanie pracownika powinno mieć charakter bezpośredni, chyba że pracownik zrezygnował z możliwości bycia wysłuchanym lub wyraził zgodę na jej zastąpienie przez wyjaśnienia na piśmie.

Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg 2-tygodniowego terminu, o którym jest mowa wyżej, nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

Zawiadomienie pracownika o ukaraniu następuje na piśmie. W zawiadomieniu tym należy podać:

- a) rodzaj zastosowanej kary,
- b) rodzaj naruszenia obowiązków,
- c) datę dopuszczenia się naruszenia.
- d) pouczenie o możliwości złożenia sprzeciwu.

Odpis zawiadomienia o ukaraniu składa się do akt osobowych pracownika.

Przy podjęciu decyzji o ukaraniu pracownika oraz wyborze rodzaju kary pracodawca powinien kierować się zasadą **proporcjonalności**, biorąc pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

5. Tryb zaskarżenia kary porządkowej

Zaskarżenie przez pracownika kary porządkowej następuje w trybie **wewnątrzzakładowo-sądowym**.

Na **pierwszym (wewnątrzzakładowym) etapie** pracownik może w **ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu** wnieść **sprzeciw do pracodawcy**, jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa. Sprzeciw nie musi spełniać szczególnych wymagań co do jego formy i treści; wystarczy, jeżeli z jego treści wynika, że pracownik jest niezadowolony z ukarania.

O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, które ma charakter opiniodawczy.

Pracodawca może: a) odrzucić, b) uwzględnić sprzeciw, co jest równoznaczne z uznaniem kary za niebyłą *ex tunc*. Nieodrzućenie sprzeciwu (milczenie pracodawcy) w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.

W razie odrzucenia przez pracodawcę sprzeciwu, pracownik może wystąpić o uchylenie kary porządkowej w ciągu 14 dni od zawiadomienia go o odrzuceniu sprzeciwu do właściwego miejscowo sądu rejonowego-sądu pracy, co inicjuje **sądowy etap weryfikacji kary**.

Wniosek pracownika o uchylenie kary porządkowej przybiera postać pozwu.

Sąd pracy bada, czy nałożenie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa.

Kara jest nałożona z naruszeniem przepisów prawa, jeżeli:

- pracodawca przekroczył terminy materialnoprawne określone w art. 109 § 1 i 3 k.p.,
- pracodawca nie wysłuchał pracownika przed ukaraniem,
- pracodawca zastosował karę nieprzewidzianą w przepisach prawa pracy,
- brak było zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Pracownik może przenieść spór na drogę sądową **dopiero po wyczerpaniu drogi wewnątrzzakładowej**.

Terminy na złożenie sprzeciwu i odwołanie się przez pracownika do sądu pracy są **terminami materialnoprawnymi, niepodlegającymi przywróceniu**.

6. Inne kwestie.

Kary porządkowe ulegają **zatarciu** w trybie i terminie określonym w art. 113 k.p.

Nie jest wyłączona kumulacja nałożenia kary porządkowej z zastosowaniem sankcji wynikającej z innego rodzaju odpowiedzialności pracowniczej z tytułu zachowania stanowiącego podstawę nałożenia kary (np. pozbawienie lub ograniczenie premii, wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, pociągnięcie do odpowiedzialności materialnej, karnej lub karno-wykroczeniowej).

III. Odpowiedzialność materialna

1. Pojęcie, charakter prawny, funkcje i rodzaje odpowiedzialności materialnej.

W przepisach działu piątego k.p. uregulowano odpowiedzialność materialną pracowników jako reżim odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika wobec pracodawcy, który ma charakter *lex specialis* wobec przepisów kodeksu cywilnego o odpowiedzialności za wyrządzenie szkody.

Niektóre przepisy kodeksu cywilnego znajdują jednak, na zasadzie art. 300 k.p., uzupełniające zastosowanie do odpowiedzialności materialnej pracowników w sprawach nieunormowanych przepisami działu piątego k.p.

Konstrukcja odpowiedzialności materialnej pracownika za zawinione naruszenie jego obowiązków łączy cechy właściwe systemom odpowiedzialności kontraktowej i deliktowej, znanym z prawa cywilnego.

Odpowiedzialność materialna pracowników jest odpowiedzialnością odszkodowawczą. Pracodawca nie może domagać się od pracownika przywrócenia stanu poprzedniego.

Odpowiedzialność materialna pracowników ma charakter powszechny. Podlegają jej pracownicy zatrudnieni na wszystkich podstawach stosunku pracy.

Odpowiedzialność materialna pełni przede wszystkim funkcję kompensacyjną, umożliwiając pracodawcy wyrównanie wyrządzonej przez pracownika szkody materialnej w mieniu pracodawcy.

W odniesieniu do pracownika, który wyrządził szkodę z winy nieumyślnej, odpowiedzialność materialna spełnia funkcję ochronną, ograniczając zakres jego obowiązku odszkodowawczego.

Ze względu na kryterium **charakteru odpowiedzialności** wyróżnia się: 1) **odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy (odpowiedzialność na zasadach ogólnych)** – rozdział I działu piątego k.p., 2) **odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi** - rozdział II działu piątego k.p.

Ze względu na kryterium **rodzaju winy** pracownika, wyróżnia się odpowiedzialność: 1) z winy nieumyślnej, 2) z winy umyślnej.

2. Odpowiedzialność pracownika za zasadach ogólnych

A) Przesłanki odpowiedzialności

Przesłankami odpowiedzialności na zasadach ogólnych są:

- 1) **bezprawność zachowania się pracownika,**
- 2) **wina pracownika w wyrządzeniu szkody,**
- 3) **szkoda,**
- 4) **związek przyczynowy.**

Ad 1) Bezprawność zachowania się pracownika, stanowiąca obiektywną kwalifikację jego czynu, polega na niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu obowiązku pracowniczego. Bezprawność może wystąpić w postaci działania lub zaniechania pracownika.

Do przesłanek wyłączających bezprawność należą działanie pracownika w granicach dopuszczalnego ryzyka (art. 117 § 2 k.p.) oraz w stanie wyższej konieczności (art. 424 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Ad 2) Wina pracownika jest subiektywną kwalifikacją jego zachowania się.

Wina umyślna występuje w postaci zamiaru bezpośredniego lub ewentualnego.

Wina nieumyślna występuje w postaci lekkomyślności lub niedbalstwa.

Rodzaj winy pracownika ma podstawowe znaczenie dla zakresu jego odpowiedzialności. Wina umyślna oznacza bowiem odpowiedzialność pełną, zaś wina nieumyślna – odpowiedzialność ograniczoną.

Do przesłanek wyłączających winę pracownika należy m.in. działanie w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli (art. 425 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Ad 3) Szkoda to uszczerbek majątkowy poniesiony przez pracodawcę wskutek zawinionego naruszenia obowiązku pracowniczego.

Szkoda występuje w postaci rzeczywistej straty (*damnum emergens*) lub utraconych korzyści (*lucrum cessans*). W konkretnych okolicznościach może wystąpić jedna lub obie wymienione postacie szkody.

Ad 4) Związek przyczynowy to relacja występująca między zawinionym naruszeniem obowiązku pracowniczego a szkodą poniesioną przez pracodawcę. Przepisy o odpowiedzialności materialnej pracowników posługują się konstrukcją adekwatnego związku przyczynowego, co oznacza, że pracownik ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikła szkoda.

Na pracodawcy spoczywa **ciężar udowodnienia powyższych przesłanek odpowiedzialności**: 1) naruszenia obowiązków pracowniczych, 2) winy pracownika, 3) szkody **oraz jej wysokości**, 4) związku przyczynowego.

Dochodzenie przez pracodawcę odszkodowania od pracownika odbywa się na drodze sądowej, w trybie procesowym. Pracodawca nie może jednostronnie potrącić kwoty odszkodowania z wynagrodzenia za pracę, chyba że dysponuje tytułem wykonawczym obejmującym dochodzoną należność lub pracownik wyraził zgodę na potrącenie na piśmie (art. 87 § 1 pkt 2 k.p., art. 91 k.p.).

B) Granice obowiązku odszkodowawczego pracownika

Pracownik, który wyrządził szkodę z winy nieumyślnej, odpowiada tylko za rzeczywistą stratę pracodawcy. Oznacza to, że nie ponosi odpowiedzialności za ten zakres szkody, który obejmuje utracone przez pracodawcę korzyści.

Pracownik nie ponosi odpowiedzialności w tym zakresie, w jakim pracodawca lub inne osoby przyczyniły się do powstania lub zwiększenia szkody.

W razie wspólnego wyrządzenia szkody - przez kilku pracowników – z winy nieumyślnej, każdy ze sprawców ponosi odpowiedzialność za część szkody stosownie do stopnia przyczynienia się do niej i stopnia winy. Odpowiedzialność nieumyślnych współsprawców szkody nie jest zatem odpowiedzialnością solidarną (art. 366 k.c.).

Jeżeli nie jest możliwe ustalenie stopnia winy i przyczynienia się poszczególnych pracowników do powstania szkody, odpowiadają oni w częściach równych.

Odszkodowanie należne od pracownika, który wyrządził szkodę z winy nieumyślnej, ustala się w wysokości wyrządzonej szkody. **Odszkodowanie nie może jednak przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody (art. 119 k.p.).** Oznacza to, że jeżeli odszkodowanie przekracza tak określoną kwotę, podlega ono z mocy prawa obniżeniu.

Obniżenie należnego pracodawcy odszkodowania (miarkowanie odszkodowania) jest możliwe również na drodze: a) ugody pozasądowej z pracownikiem, b) ugody sądowej, c) orzeczenia sądu (art. 121 k.p.).

Obniżenie wysokości odszkodowania na zasadzie jego miarkowania nie ma charakteru automatycznego. Wysokość odszkodowania może być obniżona, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, a w szczególności stopnia winy pracownika i jego stosunku do obowiązków pracowniczych.

Obniżenie wysokości odszkodowania zgodnie z art. 119 k.p. nie jest przeszkodą do miarkowania odszkodowania. Kodeks pracy nie określa granic miarkowania odszkodowania.

C) Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej

Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych jest unormowana w art. 120 k.p. W odróżnieniu od pozostałych przepisów rozdziału I działu 5 k.p., przepis art. 120 k.p. normuje konsekwencje wyrządzenia przez pracownika szkody osobie innej niż pracodawca.

Osobą trzecią w rozumieniu art. 120 k.p. może być każdy, kto nie jest pracownikiem wyrządzającym szkodę ani pracodawcą.

Szkoda wyrządzona przez pracownika osobie trzeciej może mieć postać szkody w mieniu lub szkody na osobie, nie wyłączając szkody niemajątkowej, tj. krzywdy (art. 444-446 k.c.).

W myśl podstawowej reguły art. 120 k.p. **pracownik nie ponosi wobec osoby trzeciej odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną tej osobie przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych**. W takiej sytuacji ma miejsce wyłączenie odpowiedzialności pracownika wobec osoby trzeciej, a zobowiązany wobec tej osoby jest wyłącznie pracodawca.

Odpowiedzialność pracownika wobec osoby trzeciej nie jest natomiast uchylona w razie wyrządzenia szkody „przy okazji” lub „przy sposobności” wykonywania obowiązków pracowniczych, tj. jeżeli zerwaniu ulega związek funkcjonalny między zachowaniem pracownika prowadzącym do wyrządzenia szkody a spoczywającymi na nim obowiązkami pracowniczymi.

Według przeważającego w orzecznictwie sądowym stanowiska wyłączenie odpowiedzialności pracownika wobec osoby trzeciej ma miejsce jedynie w razie nieumyślnego wyrządzenia szkody osobie trzeciej.

Kodeks pracy nie normuje podstaw odpowiedzialności pracodawcy wobec osoby trzeciej, którymi są przepisy kodeksu cywilnego (np. art. 415 k.c., art. 435 k.c.). Odpowiedzialność pracodawcy wobec osoby trzeciej jest odpowiedzialnością cywilnoprawną, a zatem co do zasady ma charakter nieograniczony.

W razie naprawienia przez pracodawcę szkody wyrządzonej przez pracownika osobie trzeciej, pracodawca nabywa wobec pracownika **prawo regresu** - roszczenie o zwrot wypłaconego odszkodowania. Roszczenie regresowe ma podstawę w przepisach prawa pracy, a zatem stosują się do niego **takie zasady, jak gdyby pracownik odpowiadał za szkodę**

wyrządzoną bezpośrednio pracodawcy. Z tego względu pracodawca jest obowiązany wykazać wszystkie wskazane wyżej przesłanki odpowiedzialności pracownika (m.in. winę w wyrządzeniu szkody osobie trzeciej), zaś odpowiedzialność regresowa pracownika, który wyrządził szkodę z winy nieumyślnej, jest ograniczona.