

Odpowiedzialność pracownicza cz. II

III.3. Odpowiedzialność materialna pracownika za mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się

A) Przesłanki odpowiedzialności

Przesłankami odpowiedzialności na zasadach ogólnych są:

- 1) **prawidłowe powierzenie mienia,**
- 2) **bezprawność zachowania się pracownika,**
- 3) **szkoda,**
- 4) **wina pracownika,**
- 5) **związek przyczynowy.**

Ad 1) Kluczową przesłanką ponoszenia odpowiedzialności za mienie powierzone jest prawidłowe powierzenia mienia pracownikowi przez pracodawcę.

Przesłanki powierzenia mienia nie wyczerpuje oddanie przez pracodawcę pracownikowi składników mienia do dyspozycji w związku ze świadczeniem pracy. Konieczne jest powierzenie składników mienia z **obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się**.

Istnieją dwa elementy składające się na stan prawidłowego powierzenia mienia: **a) element faktyczny, b) element konsensualny.**

Faktyczne przekazanie mienia polega na przekazaniu mienia pracownikowi w taki sposób, aby mogło pozostawać pod mienia pracownika. Tryb i forma przekazania składników mienia nie zostały sprecyzowane przez ustawodawcę – może być to np. protokół zdawczo-odbiorczy, remanent lub pokwitowanie. Z punktu widzenia interesów pracodawcy i pewności obrotu prawnego, pożądana jest forma pisemna.

Element konsensualny polega na wyrażeniu przez pracownika zgody na powierzenie mu mienia z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się. Uzgodnienie stron może mieć postać postanowienia umowy o pracę albo odrębnej umowy, uzupełniającej umowę o pracę (klausuli autonomicznej). Zgoda pracownika nie musi być jednak wyrażona w sposób wyraźny. Możliwe jest uznanie, że pracownik wyraził zgodę w sposób dorozumiany, zwłaszcza jeżeli ustalony rodzaj jego pracy wiąże się z ponoszeniem odpowiedzialności za mienie powierzone.

Przedmiotem powierzenia mogą być: 1) pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności, 2) narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, 3) mienie inne niż wymienione w punktach 1-3 (art. 124 § 1 k.p.). Rozróżnienie to ma istotne znaczenie pod kątem sposobów ograniczenia odpowiedzialności pracownika, które są bardziej rozbudowane w przypadku pktu 3).

Składniki mienia powierzonego nie muszą być przedmiotem własności pracodawcy, powinny natomiast mieć związek z wykonywaniem pracy.

Powierzenie mienia może mieć charakter **indywidualny** (jednemu pracownikowi) lub **łączny** (kilku pracownikom). O łącznym powierzeniu mienia będzie mowa w dalszej części wykładu.

Ad 2) Bezprawność zachowania się pracownika obejmuje naruszenie obowiązku zwrotu mienia lub wyliczenia się z powierzonego mienia. W przypadku rzeczy oznaczonych co do tożsamości, pracownik jest obowiązany do zwrotu mienia, zaś w przypadku rzeczy zamiennych (pieniędzy itp.) – do wyliczenia się z powierzonego mienia.

Ad 3) Podobnie jak w przypadku odpowiedzialności na zasadach ogólnych, wina umyślna występuje w postaci zamiaru bezpośredniego lub ewentualnego. Wina nieumyślna występuje w postaci lekkomyślności lub niedbalstwa.

W ramach odpowiedzialności za mienie powierzone zakres obowiązku odszkodowawczego nie jest, co do zasady, uzależniony od rodzaju winy, w przeciwieństwie od odpowiedzialności na zasadach ogólnych.

Ad 4) 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 postacie szkody. Odpowiedzialność za mienie powierzone obejmuje szkodę w obu jej zakresach.

Ad 5) Podobnie jak w przypadku odpowiedzialności materialnej na zasadach ogólnych, posługujemy się konstrukcją adekwatnego związku przyczynowego, co oznacza, że pracownik ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikała szkoda. Podstawą prawną takiej oceny jest odpowiednie stosowanie art. 361 § 1 k.c. (w związku z art. 300 k.p.).

B. Ciężar dowodu

Ciężar dowodu odpowiedzialności za mienie powierzone kształtuje się inaczej niż w przypadku odpowiedzialności na zasadach ogólnych.

Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy jest ograniczony. Pracodawca jest bowiem obowiązany wykazać jedynie dwie przesłanki odpowiedzialności pracownika: prawidłowe powierzenie mienia oraz szkodę (wynikającą z faktu niezwrócenia mienia) i jej wysokość. W razie niewykazania przez pracodawcę prawidłowego powierzenia mienia, nie jest jednak wyłączone ponoszenie przez pracownika odpowiedzialności na zasadach ogólnych (art. 114 i nast. k.p.).

Przepis art. 124 § 3 k.p. przenosi na pracownika ciężar wykazania, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych. Oznacza to, że pracodawca nie jest obciążony ciężarem udowodnienia winy pracownika. Na pracowniku spoczywa ciężar przeprowadzenia dowodu ekskulpującego (zwalniającego pracownika z winy). Dowód ten może być przeprowadzony wszystkimi dostępnymi sposobami, w tym m.in. za pomocą domniemań faktycznych (art. 231 k.p.c.), polegających na wyprowadzeniu faktów istotnych dla rozstrzygnięcia z innych okoliczności zdarzenia. Znajduje to wyraz w końcowej części art. 124 § 3 k.p., z której wynika, że pracownik może uwolnić się od odpowiedzialności, jeżeli wykaze, iż pracodawca nie zapewnił należytych warunków pieczy nad mieniem powierzonym.

Podobnie jak w przypadku odpowiedzialności na zasadach ogólnych, pracownik może dowodzić również innych okoliczności, które zwalniają go od winy lub stanowią kontratypy, np. działanie w obronie koniecznej lub stanie wyższej konieczności lub spowodowanie szkody z winy osoby trzeciej. Działanie osoby trzeciej nie może być jednak uznane za niezależną przyczynę powstania szkody wówczas, gdy pracownik przez swoje nieroztropne zachowanie ułatwia jej dokonanie (wyrok SN z 9.2.1999 r., I PKN 566/98).

C) Granice obowiązku odszkodowawczego pracownika

Odpowiedzialność pracownika za mienie powierzone jest traktowana jako odpowiedzialność **zaostrzona**, albowiem pracownik ponosi odpowiedzialność **w pełnej wysokości** (art. 124 § 1 i 2 k.p.).

Oznacza to, że pracownik odpowiada zarówno za rzeczywistą stratę (wartość mienia), jak i utracone przez pracodawcę korzyści.

Ponadto **nie ma zastosowania przepis art. 119 k.p.**, ograniczający odszkodowanie należne od pracownika do kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

Od zasady pełnej odpowiedzialności pracownika są jednak pewne wyjątki.

Odstępstwa od zasady pełnego odszkodowania wprowadziło rozporządzenie Rady Ministrów z 10 października 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu (tekst jedn. DzU z 1996 r., Nr 143, poz. 662).

Ograniczenia przewidziane w powyższym rozporządzeniu znajdują zastosowanie wyłącznie do powierzenia mienia innego niż pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności, narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze (art. 124 § 2 k.p.).

Pracownicy zatrudnieni w warunkach wymienionych w § 2 tego rozporządzenia (m.in. w magazynach, w których wyodrębniono pomieszczenie do wydawania towarów 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) odpowiadają na zasadach przewidzianych art. 114-116 i 118 k.p.

Rozporządzenie przewiduje stosowne obniżenie wysokości odszkodowania za szkody w mieniu powierzonym pracownikowi ponoszącemu odpowiedzialność materialną na zasadach określonych w art. 124 § 2 i art. 125 k.p., gdy sprawowanie nadzoru nad tym mieniem jest utrudnione (§ 6 rozporządzenia), Tym pracownikom, a także pracownikom odpowiadającym na zasadach przewidzianych art. 114-116 i 118 k.p. (§ 2 i 3 rozporządzenia), wysokość odszkodowania może być również w wyjątkowych wypadkach obniżona, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na zasady współżycia społecznego (§ 7 rozporządzenia).

Ponadto wysokość odszkodowania może być miarkowana na drodze: a) ugody pozasądowej z pracownikiem, b) ugody sądowej, c) orzeczenia sądu, według zasad określonych w art. 121 k.p. (w zw. z art. 127 k.p.).

Również orzecznictwo sądowe łagodzi, na drodze wykładni, surowe reguły odpowiedzialności za mienie powierzone. Przyjmuje się, że według omawianego reżimu odpowiedzialności pracownik odpowiada jedynie za szkodę wywołaną naruszeniem obowiązku niezwrócenia lub niewyliczenia się z powierzonego mienia, natomiast za nieumyślne uszkodzenie mienia pracownik odpowiada wyłącznie na zasadach ogólnych (uchwała SN z 18.12.1976 r., V PZP 6/76).

D) Odpowiedzialność za mienie powierzone wspólnie

Pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się.

Przesłanki ponoszenia odpowiedzialności wspólnej są analogiczne jak w przypadku indywidualnego powierzenia mienia. Jednak podstawą łącznego powierzenia mienia jest **umowa o współodpowiedzialności materialnej**, zawarta przez pracodawcę z pracownikami. Umowa ta wymaga **formy pisemnej, pod rygorem nieważności**.

Stronami powyższej umowy są

W umowie tej ustala się zakres odpowiedzialności pracowników objętych umową. **Pracownicy ponoszą odpowiedzialność w częściach** z góry określonych pracodawcą oraz pracownicy w liczbie większej niż jeden. w umowie, które mogą różnie w zależności od treści umowy. Jednak odpowiedzialność pracowników **nie jest odpowiedzialnością solidarną**.

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.

Przyjmuje się, że umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej przyjmuje postać **klauzuli autonomicznej**, uzupełniającej treść indywidualnych stosunków pracy. W wyniku zawarcia tej umowy, treść stosunków pracy poszczególnych pracowników jest rozszerzona o taką klauzulę. Umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej może ustać w czasie trwania stosunku pracy. Jej nawiązanie jest możliwe przy zawarciu umowy o pracę, jak również w trakcie trwającego stosunku pracy.

Szczegółowe warunki odpowiedzialności wspólnej reguluje rozporządzenie Rady Ministrów z 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za mienie powierzone (tekst jedn. DzU z 1996 r., Nr 143, poz. 663).

W myśl § 1 tego rozporządzenia, łączne powierzenia pracownikom mienia, z obowiązkiem wyliczenia się, stosuje się w zakładzie pracy lub w wydzielonej jego części, w której odbywa się sprzedaż, produkcja lub świadczenie usług albo przechowuje się mienie stanowiące przedmiot powierzenia i oddzielnego rozliczania. W § 2 rozporządzenia określono górny pułap liczby pracowników zatrudnionych w miejscu powierzenia mienia, stanowiący wyznacznik prawidłowości wspólnego powierzenia mienia. Zgodnie z § 2 ust. 3 rozporządzenia, umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej może być zawarta jedynie wówczas, gdy na przyjęcie wspólnej odpowiedzialności materialnej wyrażają zgodę wszyscy

pracownicy zatrudnieni w miejscu powierzenia mienia, poza wyjątkiem określonym w § 4 rozporządzenia.

4. Odpowiedzialność za umyślne wyrządzenie szkody

Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości. (art. 122 k.p.). Nie mają wówczas zastosowania opisane wyżej ograniczenia odpowiedzialności, uzasadnione nieumyślnym działaniem pracownika. **Dla zastosowania art. 122 k.p., zamiar – bezpośredni lub ewentualny – pracownika musi obejmować nie tylko naruszenie obowiązku pracowniczego, ale również wyrządzenie szkody.**

W razie wyrządzenia szkody **umyślnie przez kilku pracowników, ich odpowiedzialność jest solidarna** (art. 441 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Natomiast gdy za wspólnie wyrządzoną szkodę jeden sprawca ponosi odpowiedzialność w pełnej wysokości, a pracownik w ramach winy nieumyślnej w ograniczonym zakresie (art. 119 § 1 k.p.), to naprawienie szkody przez któregośkolwiek z nich zwalnia wobec pracodawcy pozostałych dłużników (zob. uchwałę SN z 29.12.1975 r., V PZP 13/75, teza IX).

Umyślność wyrządzenia szkody wydłuża również termin przedawnienia roszczenia pracodawcy przeciwko pracownikowi (zob. art. 291 § 2 k.p.).

IV. Inne rodzaje odpowiedzialności pracownika wobec pracodawcy

Pracodawca może **rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika** (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Zagadnienie to należy do tematyki rozwiązania stosunku pracy.

Formą odpowiedzialności pracowniczej jest również **pozbawienie lub ograniczenie świadczenia majątkowego**. W regulaminach premiowania określonych w zakładowych źródłach prawa pracy, jak również w umowie o pracę, mogą być określone tzw. reduktory premii, tj. postanowienia przewidujące możliwość zmniejszenia premii lub jej pozbawienie pracownika w całości za naruszenie obowiązków pracowniczych, szczególnie o naturze organizacyjno-porządkowej (np. absencja w pracy, spóźnienie).

Pracownicy zatrudnieni w ramach szczególnych stosunków pracy (art. 5 k.p.), uregulowanych w odrębnych ustawach (pragmatykach służbowych), a zwłaszcza pracownicy zatrudnieni na podstawie mianowania, ponoszą przewidzianą w tych pragmatykach

odpowiedzialność dyscyplinarną (względnie przewidzianą w nich odpowiedzialność dyscyplinarną i porządkową), która będzie przedmiotem wykładu w dalszej części.

V. Odpowiedzialność pracownika o charakterze prawnokarnym

Pracownik może ponosić odpowiedzialność: 1) **karną**, 2) **wykroczeniową**, za zachowania stanowiące naruszenie obowiązków pracowniczych.

Ponoszenie odpowiedzialności typu prawnokarnego jest niezależne (równorzędne) w stosunku do form odpowiedzialności typu prywatnoprawnego (odpowiedzialności pracownika wobec pracodawcy).

Odpowiedzialność karna może być wynikiem naruszenia obowiązków pracowniczych stanowiących przestępstwo w rozumieniu k.k. W szczególności w dziale XXVIII k.k. stypizowano **przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową**.

Natomiast **wykroczenia przeciwko prawom pracownika** zostały stypizowane w art. 281-283 k.p. Sprawcami poszczególnych wykroczeń mogą być pracodawcy, jak i **pracownicy** dokonujący w imieniu pracodawcy czynności, które stanowią naruszenie uprawnień pracowniczych (np. nieprzestrzeganie przepisów b.h.p., obniżenie należnego wynagrodzenia lub nieudzielenie urlopu).

Postępowanie mandatowe w sprawach o wykroczenia prowadzi inspektor Państwowej Inspekcji Pracy. Inspektor może także skierować wniosek o ukaranie za wykroczenie do właściwego sądu. W postępowaniu sądowym występuje on w charakterze oskarżyciela publicznego. Sąd może wymierzyć za wykroczenie karę grzywny w wysokości od 1000 do 30.000 zł. Postępowanie w tych sprawach jest regulowane przez ustawę z 24 sierpnia 2001 r. Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (tekst jedn. DzU z 2019 r., poz. 1120 ze zm.).

Akty normatywne do wykładu:

Kodeks pracy: art. 108-127, 281-283.

Rozporządzenie Rady Ministrów z 10 października 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu (tekst jedn. DzU z 1996 r., Nr 143, poz. 662).

Rozporządzenie Rady Ministrów z 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za mienie powierzone (tekst jedn. DzU z 1996 r., Nr 143, poz. 663).