

Aleksander Stuglik

**ODPOWIEDZIALNOŚĆ MATERIALNA
PRACOWNIKÓW WEDŁUG KODEKSU PRACY**

KOMENTARZ, WZORY PISM, ORZECZNICTWO

Spis treści:

Spis treści:	2
1. Wprowadzenie	3
2. Regulacja odpowiedzialności materialnej w kodeksie pracy	6
1. Pojęcie pracowniczej odpowiedzialności materialnej.	7
2. Pracownicza odpowiedzialność materialna na zasadach ogólnych.	10
3. Odpowiedzialność pracowników za mienie powierzone	19
1. Przesłanki odpowiedzialności pracowników za powierzone mienie.	20
2. Zasady i zakres odpowiedzialności za mienie powierzone pracownikowi.....	23
4. Wspólna odpowiedzialność materialna pracowników za mienie powierzone	33
5. Odpowiedzialność pracownicza na podstawie art. 126 § 2 kp	44
1. Odpowiedzialność za szkodę w mieniu powierzonym na podstawie art. 114 - 116 i 118 kp.....	44
2. Odpowiedzialność za szkodę w ograniczonym zakresie.	46
6. Podsumowanie	49
7. Wzory pism	50
1. Umowa o odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie.....	50
3. Umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie	52
3. Wypowiedzenie przez pracownika umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej	55
4. Odstąpienie pracodawcy od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej.....	56
5. Odstąpienie pracownika od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej	58
6. Oświadczenie Pracownika wspólnie odpowiedzialnego materialnie o wyrażeniu zgody na wykonywanie pracy w miejscu powierzenia mienia przez innych pracowników nie odpowiedzialnych materialnie.....	58
7. Wniosek pracownika o przeprowadzenie inwentaryzacji.....	59
8. Oświadczenie o odstąpieniu pracownika od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej	60
9. Cofnięcie zgody pracownika odpowiedzialnego materialnie na wykonywanie pracy w miejscu powierzenia mienia przez innych pracowników nie odpowiedzialnych materialnie	61
10. Ugoda pozasądowa zawarta pomiędzy pracownikiem a pracodawcą o zakres naprawienia szkody	61
11. Pozew pracodawcy o zapłatę odszkodowania	63
8. Orzecznictwo	65
9. Akty prawne	96
1. Ustawa z 26 czerwca 1974 – Kodeks pracy (wyciąg),.....	96

2. Rozporządzenie RM z dnia 10 października 1974 w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu (tekst jednolity: Dz. U. z 1996, nr 143, poz. 662) 99
3. Rozporządzenie z dnia 4 października 1974 w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (tekst jednolity: Dz. U. z 1996, nr 143, poz. 663) 101

1. Wprowadzenie

Niniejsze opracowanie ma w zamyśle autora stanowić podręczną, praktyczną pomoc zarówno dla pracodawców, pomoc dla pracodawców, ich służb kadrowych i administracyjnych, którzy na co dzień stykają się z koniecznością ochrony mienia stanowiącego własność pracodawcy, jak również dla pracowników, jacy objęci są regulacjami kodeksowej odpowiedzialności materialnej.

Pojęcie mienia, którym posługuję się w niniejszym opracowaniu, rozumiem zgodnie z art. 44 kodeksu cywilnego jako własność i inne prawa majątkowe¹.

Oczywiście, ochrona mienia pracodawcy ma charakter wieloaspektowy. Realizuje się ona poprzez przepisy różnej rangi, które zostały usytuowane w wielu miejscach polskiego systemu prawnego. Do przepisów znajdujących zastosowanie dla ochrony mienia pracodawcy zaliczymy bowiem zarówno przepisy należące do prawa karnego, jak i do szeroko pojmowanego prawa własności przemysłowej, czy wreszcie prawa pracy². Dodatkowo wskazać możemy na przepisy chroniące własność pracodawcy zamieszczone w kodeksie cywilnym, których zastosowanie w stosunkach pracowniczych jest zresztą ograniczone.

Niniejsza publikacja zawiera komentarz praktyczny poświęcony przede wszystkim zagadnieniom odpowiedzialności pracowników uregulowanej w kodeksie pracy, jako że ten rodzaj odpowiedzialności ma znaczenie dominujące.. Inne aspekty odpowiedzialności, jaką mogą ponieść pracownicy wobec pracodawcy, zostały omówione jedynie pobieżnie, jednak na tyle wyraźnie, ażeby pracodawca był zorientowany o możliwości wykorzystania i tych przepisów dla ochrony swojego majątku. Niezbędnym elementem niniejszej publikacji są również wzory pism, zarówno ze stosunku pracy jak i pism procesowych, które mogą zostać wykorzystane dla lepszego zabezpieczenia interesów pracodawcy. Dla służb kadrowych oraz prawników interesujące będzie bogate orzecznictwo sądowe zamieszczone w publikacji, które uwzględni wypowiedzi zarówno wcześniejsze, jak i te najnowsze. Wreszcie, dla zapewnienia niniejszej pracy samowystarczalności postanowiliśmy dołączyć do niej wyciągi z tych aktów prawnych, które są przydatne ze

¹ Szerzej na ten temat por. K. Pietrzykowski (red.): Kodeks Cywilny. Komentarz. Tom I, Warszawa 1999,

² Por. w szczególności Rozdziały XXXV, XXXVI i XXXVII ustawy z dnia 6 czerwca 1997 - kodeks karny, przepisy Tytułu 10 ustawy z dnia 30 czerwca 2000 – Prawo własności przemysłowej, Ustawę z dnia 16 kwietnia 1993 – O zwalczaniu nieuczciwej konkurencji,

względu na realizację ochrony mienia pracodawcy oraz skorowidz ułatwiający poruszanie się po tekście komentarza. Całość jest zatem kompletnym zbiorem informacji prawnej z omawianej dziedziny prawa.

W okresie poprzedniego ustroju społeczno politycznego ustawodawstwo pracy obowiązujące aż do dnia 31 grudnia 1974 r. nie zawierało wyodrębnionych przepisów normujących całościowo odpowiedzialność materialną (majątkową) pracowników względem zakładów pracy za szkody wyrządzone im wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych. Wyjątek stanowiła ustawa o odpowiedzialności za niedobory z 17 czerwca 1959, jednak znajdowała ona zastosowanie w zasadzie tylko w handlu. W pozostałym zakresie trzeba było stosować posiłkowo reguły odszkodowawcze prawa cywilnego. W związku z uchwaleniem w roku 1974 kodeksu pracy oraz rozporządzeń wykonawczych do niego, które regulowały odpowiedzialność materialną pracowników za mienie powierzone, pojawiły się regulacje prawne określające zasady odpowiedzialności za te mienie. Jednak prawdziwego znaczenia kwestia odpowiedzialności materialnej pracowników za mienie powierzone nabrała dopiero w związku z przemianami gospodarczymi w naszym kraju dokonanymi na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku. W związku z przejściem do gospodarki rynkowej i prywatyzacją, w szczególności sektora handlowego i produkcyjnego, zaszła potrzeba zaktualizowania Kodeksu pracy, co też uczyniono nowelą z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw.

Kodeks pracy traktuje odpowiedzialność majątkową pracownika wobec pracodawcy jako instytucję prawa pracy, a więc wyodrębnioną z prawa cywilnego w swych zasadniczych założeniach³. Odrębność ta wynika nie tylko stąd, że w art. 114 – 127 kp zawiera własne przepisy regulujące tę problematykę, ale także z faktu, że w art. 114 kp wyłącza ona wyraźnie w zakresie przez siebie uregulowanym możliwość stosowania innych przepisów w tym względzie. Słusznie zatem M. Piekarski nazywa tę instytucję Kodeksu pracy „pracowniczą odpowiedzialnością odszkodowawczą”⁴.

Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza – jak dalej będę nazywać odpowiedzialność majątkową pracownika względem pracodawcy - została uregulowana w Kodeksie pracy niejednolicie, jako że obok przepisów o odpowiedzialności za szkody „zwykłe”, mające postać deliktów lub wyrządzone w związku z niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązków pracowniczych, wyodrębnione zostały przepisy dotyczące szkód powstałych w mieniu powierzonym pracownikowi do zwrotu albo do wyliczenia się.

Właśnie ten drugi rodzaj odpowiedzialności odszkodowawczej stanowi orbitę naszych rozważań. Mamy jednak świadomość, iż trudno jest należycie przedstawić problematykę dotyczącą odpowiedzialności pracownika za szkodę w mieniu powierzonym mu z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się, bez uprzedniego – chociażby pobieżnego

³ Por. np. M. Rafacz – Krzyżanowska : „Odpowiedzialność majątkowa pracownika wobec zakładu pracy „, Warszawa 1969 r. , str. 17 i nast. oraz L. Dzikiewicz :”Odpowiedzialność majątkowa personelu sprzedającego”, Warszawa 1971 r., str. 19 i nast.

⁴ M. Piekarski :„Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza”, NP. 10/ 1974 ,s. 1239.

- przedstawienia odpowiedzialności za szkodę w mieniu nie powierzonym pracownikowi przez pracodawcę, którą dalej będziemy określali odpowiedzialnością na zasadach ogólnych.

Ustawodawca w art. 127 kp stanowi, że „do odpowiedzialności określonej w art. 124-126 kp (czyli odpowiedzialności za mienie powierzone⁵) stosuje się odpowiednio przepisy art. 117, 121, 121¹ i 122 (przepisy dotyczące odpowiedzialności za szkodę na zasadach ogólnych⁶)”.

W związku z powyższym, najpierw zajmę się pojęciem materialnej odpowiedzialności pracowniczej oraz odpowiedzialności pracowniczej uregulowanej w art. 114 – 122 kp (tzw. odpowiedzialność na zasadach ogólnych). Jesteśmy przekonani, że przybliżenie tego rodzaju odpowiedzialności pozwoli później na pełniejsze zrozumienie i praktyczne wykorzystanie konstrukcji odpowiedzialności za mienie powierzone pracownikowi z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się.

Niżej zajmuję się już szczegółowo odpowiedzialnością za mienie powierzone. Kolejno więc w rozdziale drugim przedstawię odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi indywidualnie, która zastała uregulowana w art. 124 kp, w rozdziale trzecim – odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikom wspólnie (art. 125 i 126 § 1 kp), a w rozdziale czwartym – zasady ograniczające odpowiedzialność za mienie powierzone oraz zasady, na podstawie których odpowiedzialność pracowników za mienie powierzone może być obniżona.

Przepisy kodeksu pracy o odpowiedzialności majątkowej pracownika za szkodę w mieniu powierzonym mu przez pracodawcę oparte zostały na innych zasadach, niż odpowiedzialność za szkodę zwykłą. Jeśli bowiem odpowiedzialność za szkodę zwykłą można nazwać odpowiedzialnością ograniczoną ze względu na rozmiar ewentualnego odszkodowania należnego pracodawcy i zakres naprawienia szkody, to w przypadku mienia powierzonego mamy do czynienia z odpowiedzialnością pełną, ponieważ sprawca obowiązany jest pokryć całą rzeczywistą stratę wyrządzoną pracodawcy (o czym bliżej w rozdziale drugim).

Zasady odpowiedzialności pracowniczej za szkodę w mieniu powierzonym – co trzeba wyraźnie podkreślić - nie pokrywają się z regułami odszkodowawczymi prawa cywilnego, tworząc model odrębny i swoisty na gruncie prawa pracy. Przejawem tej odrębności jest utrzymanie przez kodeks pracy znanej już wcześniej współodpowiedzialności pracowników za mienie pracodawcy powierzone im łącznie na mocy umowy. Zarówno przed uchwaleniem kodeksu pracy jak i obecnie współodpowiedzialność nie oznaczała uwolnienia od odpowiedzialności rzeczywistych sprawców szkody w mieniu powierzonym.

Aleksander Stuglik, w styczniu 2006

⁵ Przypis autorów.

⁶ Przypis autorów.

2. Regulacja odpowiedzialności materialnej w kodeksie pracy

Termin odpowiedzialność materialna pracowników jest wyrażeniem ustawowym. Tak zatytułowano bowiem V dział Kodeksu pracy. Posługuje się tym pojęciem również literatura prawa pracy i orzecznictwo sądowe.

Na początku, wobec tego, należy wyjaśnić, co należy rozumieć przez termin „odpowiedzialność materialna pracowników”.

1. Pojęcie pracowniczej odpowiedzialności materialnej.

„Odpowiedzialność materialna pracowników” to jedna z form ogólnie pojętej odpowiedzialności. Wyrażeniem tym najczęściej posługujemy się wtedy, gdy chcemy scharakteryzować fakt, że ktoś ponosi przed kimś i za coś określone konsekwencje. Konsekwencje te mogą być różne i w związku z tym różne też mogą być rodzaje odpowiedzialności. Mówimy na przykład o odpowiedzialności osobistej, zbiorowej, moralnej, prawnej.

„Odpowiedzialność prawna” to ponoszenie przez daną osobę skutków, konsekwencji, jakie przepisy prawne wiążą z danymi zdarzeniami czy zachowaniami. W związku z tym, że różny jest przedmiot regulacji na przykład przepisów prawa cywilnego, karnego czy też prawa pracy, to skutki czy konsekwencje prawne wynikające z nie przestrzegania tych przepisów nie są również jednolite. Tak więc przepisy posługują się różnorodnymi sankcjami w zależności od tego, jaką sferę stosunków społecznych regulują. Mówimy więc o odpowiedzialności cywilnej, karnej, administracyjnej.

Przedmiotem naszego zainteresowania jest ten rodzaj odpowiedzialności, który wiąże z faktem wyrządzenia pracodawcy przez pracownika szkody, obowiązek jej naprawienia.

Odpowiedzialność za szkodę powstaje wówczas, gdy następuje jakieś zdarzenie, które z jednej strony jest przyczyną szkody, a z drugiej - z zaistnieniem którego prawo łączy obowiązek odszkodowania. W tym znaczeniu odpowiedzialność za szkodę jest uregulowana przede wszystkim, ale nie wyłącznie przepisami prawa cywilnego. Tutaj zasadniczą sankcją związaną z wyrządzeniem szkody jest obowiązek jej naprawienia (odszkodowanie). Sankcje w postaci kary przewidują na przykład przepisy prawa karnego. Następuje to wówczas gdy czyn powodujący szkodę ma cechy czynu przestępczego. Tak więc, mówiąc o odpowiedzialności cywilnej myślimy zazwyczaj o odpowiedzialności odszkodowawczej, majątkowej, materialnej.

Odpowiedzialność, nazywaną odpowiedzialnością pracowniczą normuje dział piąty kodeksu pracy opatrzony tytułem: „Odpowiedzialność materialna pracowników” w art. 114 do 127.

Obejmuje ona :

- osoby, które są pracownikami zatrudnionymi u poszkodowanego pracodawcy w chwili realizacji tej odpowiedzialności,
- osoby które tymi pracownikami już nie są, a które odpowiadają za niedopełnienie obowiązków wynikających ze stosunku pracy nie istniejącego już w chwili dochodzenia od nich odszkodowania,
- osoby spadkobierców takich osób w zakresie odpowiedzialności za ich długi wynikające z poprzednio istniejącego stosunku pracy.

Z powyższych względów, wyrażenie przymiotnikowe „odpowiedzialność pracownicza”, określające szeroko pojętą odpowiedzialność pracowniczą jest użyteczne. Jest ono używane w orzecznictwie Sądu Najwyższego, sądów niższych instancji i przyjęło się w piśmiennictwie, wreszcie posługują się nim przepisy kodeksu pracy.

Wynikające z Kodeksu pracy zasady odpowiedzialności materialnej mają wobec tego charakter powszechny, co oznacza, że stosuje się je do wszystkich pracowników, bez względu na podstawę prawną nawiązania stosunku pracy (nie ma więc znaczenia czy to jest np. umowa o pracę, powołanie, mianowanie, wybór czy spółdzielcza umowa o pracę). Mają one również zastosowanie do osób wykonujących pracę nakładczą⁷.

Reguły pracowniczej odpowiedzialności materialnej zostały unormowane w Kodeksie pracy w sposób odmienny od zasad obowiązujących na gruncie prawa cywilnego

Kodeks pracy nie rozróżnia bowiem dwóch reżimów odpowiedzialności za szkodę znanych prawu cywilnemu pod nazwami odpowiedzialności *ex contractu* (art. 471 kc) i odpowiedzialności *ex delicto* (art. 415 i nast. kc)⁸.

Z kolei, według sformułowania zawartego w art. 114 kp „pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swe winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach niniejszego rozdziału (czyli I działu V Kodeksu pracy⁹)”.

Regulacją Kodeksu pracy nie jest natomiast objęta odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez pracownika, będąca następstwem naruszenia wyłącznie obowiązków powszechnych, ogólnych, ciężących na podmiocie prawa niezależnie od ewentualnego stosunku umownego zachodzącego między sprawcą czynu, a osobą poszkodowaną. Jest to odpowiedzialność deliktowa unormowana w Kodeksie cywilnym (art. 415). I to zgodnie z przepisami tego kodeksu, a nie Kodeksu pracy odpowiada majątkowo pracownik, który przy okazji zatrudnienia, naruszając ogólnie obowiązujące nakazy i zakazy, wyrządza pracodawcy szkodę. Wtedy pracownik odpowiada za tę szkodę nie jako strona stosunku pracy, lecz poza tym stosunkiem - jako sprawca deliktu cywilnego, którym wyrządził szkodę pracodawcy. Odpowiedzialność tego rodzaju jest odpowiedzialnością cywilnoprawną, a nie odpowiedzialnością pracowniczą.

Kodeks pracy reguluje natomiast takie przypadki wyrządzenia pracodawcy szkody poprzez naruszenie obowiązków pracowniczych, gdy ich niewykonanie lub nienależyte wykonanie stanowi równocześnie naruszenie obowiązków powszechnych, pozaumownych. W tym przypadku nie ma zbiegu odpowiedzialności pracownika z Kodeksu pracy z odpowiedzialnością deliktową uregulowaną w Kodeksie cywilnym.

⁷Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą, Dz. U. z 1975 r. Nr 3, poz. 19 z późn. zm.

⁸Szerzej por. na ten temat m.in.: J. Pietrzykowski (red.): Kodeks cywilny. Komentarz, op. cit. G. Bieniek (red.): Komentarz do kodeksu cywilnego. Warszawa 2002, W. Czachórski: Zobowiązania – zarys wykładu, Warszawa 1994, Z. Radwański: Zobowiązania – część ogólna, Warszawa 1995,

⁹Przypis własny.

Odpowiedzialność pracownicza uregulowana jest całościowo przez Kodeks pracy jako akt specjalnie dla stosunków pracy wydany.

Pracownik wyrządzający pracodawcy szkodę przez niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych, równocześnie łamiąc obowiązujący nakaz lub zakaz, dopuszcza się czynu podwójnie bezprawnego :

- sprzecznego z treścią zobowiązania ciążącego na pracowniku ,
- z obowiązkiem powszechnie wiążącym .

Tego rodzaju czyny niedozwolone, które zostały popełnione przez pracowników w zbiegu z niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązków pracowniczych nazywane są w literaturze prawa pracy - deliktami pracowniczymi¹⁰. Delikty te można podzielić na umyślne i na nieumyślne.

Nieumyślne delikty pracownicze objęte są regulacją Kodeksu pracy tak samo jak wyrządzenie pracodawcy szkody przez samo niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych. Przykładowo: pracownik zatrudniony na stanowisku kierowcy samochodowego odpowiada za szkodę wyrządzoną pracodawcy przez spowodowanie wypadku drogowego z winy nieumyślnej wyłącznie na zasadach określonych w kodeksie pracy, które – z punktu widzenia interesów pracodawcy - są dla pracowników korzystniejsze niż przepisy prawa cywilnego (między innymi dlatego , że zakres obowiązku naprawienia szkody jest ograniczony na korzyść pracownika).

Co do deliktów umyślnych – to nie ma zgodności poglądów na temat podstaw prawnych regulacji odpowiedzialności pracowników za szkody wyrządzone w sposób umyślny czynami, które nazwaliśmy deliktami pracowniczymi. Mowa tu przede wszystkim o przypadkach zagarnięcia mienia pracodawcy przez pracownika (w zbiegu z naruszeniem obowiązków pracowniczych , a nie poza ramami stosunku pracy , bo te ostatnie przypadki podpadają wprost pod Kodeks cywilny , o czym już wyżej wspomnieliśmy). Kodeks pracy kwestii tej nie rozstrzyga jednoznacznie; postanawia jedynie, że pracownik zobowiązany jest do naprawienia szkody w pełnej wysokości, jeżeli wyrządził ją umyślnie (por.: art. 122 kp)

Według przeważających poglądów w literaturze zagarnięcie przez pracownika mienia pracodawcy lub wyrządzenie szkody pracodawcy innym czynem niedozwolonym popełnionym umyślnie, podpada zasadniczo pod kodeks pracy, jeśli pracownik dopuścił się wspomnianego czynu naruszając równocześnie obowiązki pracownicze¹¹.

Porównując przepisy prawa cywilnego z przepisami prawa pracy pod względem ich sankcyjności , to należy stwierdzić , że przepisy prawa pracy dotyczące odpowiedzialności są „łagodniejsze” i to dla pracownika, o którym powiada się iż jest słabszą stroną stosunku pracy. Złagodzenie to dotyczy m.in. ciężaru dowodu, rozmiaru szkody podlegającej naprawieniu i wysokości obciążającego pracownika odszkodowania, zezwolenie w pewnych sytuacjach na odstąpienie od dochodzenia odszkodowania, a gdy chodzi o odpowiedzialność współsprawców, braku odpowiedzialności solidarnej. Jednakże w ściśle określonych przez przepisy sytuacjach istnieje możliwość stosowania przepisów

¹⁰ Por.: L . Florek, T . Zieliński „ Prawo pracy”, Warszawa 2000, W. Sanetra: Odpowiedzialność według prawa pracy. Pojęcie, zakres, dyferencjacja. Wrocław 1991,

¹¹ Por. G. Bieniek Odpowiedzialność materialna pracowników, Warszawa 1979,

prawa cywilnego. Mianowicie, przepisy te mają zastosowanie w zakresie odpowiedzialności pracowniczej, wtedy gdy:

- przepisy Kodeksu pracy wyraźnie do nich odsyłają, tak jak to ma miejsce w art. 291 § 3 kp, który stanowi: „Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, do przedawnienia roszczeń o naprawienie tej szkody stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego”,

- dotyczą kwestii nie unormowanych przepisami prawa pracy i nie są sprzeczne z zasadami tego prawa, o czym *expressis verbis* mówi art. 300 kp, stanowiąc: „W sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.”

W uchwale Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 29 grudnia 1975 r. - zawierającej wytyczne wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej w przedmiocie materialnej odpowiedzialności pracowników (powoływanej dalej jako: wytyczne z 1975 r.) – Sąd Najwyższy stwierdził, że :

„Kodeks pracy wyczerpująco normuje odpowiedzialność materialną pracowników, ustanawiając podstawy tej odpowiedzialności przyjęte odmiennie od podstaw przyjętych w Kodeksie cywilnym (...)”¹².

Wyczerpujące bowiem 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 pracy¹³.

Podstawy odpowiedzialności materialnej pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy wynikają - jak już to wcześniej zostało powiedziane – z przepisów działu piątego Kodeksu pracy. W dziale tym przewiduje się dwa rodzaje odpowiedzialności.

Pierwszy z nich dotyczy odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych (art. 114 – 123 kp), a drugi - odnosi się do pracowników, którym powierzono mienie do zwrotu lub do wyliczenia się (art. 124 – 127 kp). Pierwszy rodzaj odpowiedzialności nazywany jest w literaturze i orzecznictwie – odpowiedzialnością na zasadach ogólnych i tą też nazwą w odniesieniu do tego rodzaju odpowiedzialności będziemy posługiwać się poniżej.

2. Pracownicza odpowiedzialność materialna na zasadach ogólnych.

¹² Uchwała Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 29.12.1975 r., V PZP 13/75 - OSNCP 1976, nr 2, poz. 19.(Wytyczne wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej w przedmiocie materialnej odpowiedzialności pracowników [art.114, 115, 117 § 3, art.119 § 1, art.121, 122, 124, 126 § 2 i art.127 Kodeksu pracy]). Wszelkie orzeczenia powoływane bez wskazywania właściwego sądu to orzeczenia wydane przez Sąd Najwyższy.

¹³ Por. G. Bieniek Odpowiedzialność materialna pracowników, op. cit.

Aby można było mówić o odpowiedzialności materialnej pracowników muszą zostać spełnione przesłanki sformułowane w art. 114 kodeksu pracy. Na podstawie tego artykułu można wyodrębnić te przesłanki, które muszą wystąpić łącznie, a są to :

- 1) naruszenie obowiązków pracowniczych (w formie niewłaściwego działania lub zaniechania),
- 2) wina pracownika ,
- 3) szkoda poniesiona przez pracodawcę ,
- 4) związek przyczynowy między zawinionym zachowaniem pracownika a powstałą szkodą .

Wynika z tego, że materialna odpowiedzialność pracownicza jest odpowiedzialnością za szkodę wynikłą z niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązku, z winy pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę lub innego aktu prawnego, na podstawie którego został nawiązany stosunek pracy, o czym wcześniej pisaliśmy

Innymi słowy, naruszenie tych obowiązków pracowniczych stanowi *conditio sine qua non* pracowniczej odpowiedzialności i jest zarazem pierwszą przesłanką , którą chcielibyśmy naświetlić.

Otóż, z niewykonaniem lub z nienależytym wykonaniem obowiązków pracowniczych mamy do czynienia wówczas, gdy pracownik bezzasadnie uchyla się od wykonywania pracy określonej w akcie kształtującym treść stosunku pracy albo nie wykonuje poleceń przełożonych, które dotyczą pracy (jeśli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę), a także wówczas gdy nie wypełnia obowiązków pracowniczych, których katalog został zamieszczony w art. 100 kp; np. gdy nie wykonuje swojej pracy sumiennie i starannie (por. art. 100 & 1 K . p .). Tak na przykład Sąd Apelacyjny w Łodzi w orzeczeniu z 11 lutego 1992 r. stwierdził , że „postępowanie pracownika zatrudnionego w charakterze kierowcy, który nie wykonuje ciężącego na nim obowiązku doprowadzenia samochodu z odebraną dla zakładu pracy przesyłką - bezpośrednio po powrocie z trasy, a pozostawia samochód w porze nocnej w nieznanym miejscu - stanowi naruszenie obowiązku pracowniczego uzasadniające przypisanie mu odpowiedzialności materialnej za ujawniony w przesyłce brak – art.. 114 kp”¹⁴.

Naruszenie obowiązków pracowniczych stanowi podstawę odpowiedzialności odszkodowawczej tylko wówczas gdy pracownik mógł należycie wykonać te obowiązki. Zapewnienie możliwości ich wykonania obciąża pracodawcę. Niedociągnięcia organizacyjne w tym przedmiocie objęte są ryzykiem prowadzenia zakładu, którego nie można przenieść na pracownika. Jest to tzw. „ryzyko związane z działalnością pracodawcy” (por. art. . 117§ 2 kp *in principio*). Przepis art. 117 § 2 kp przewiduje, że pracownik tego „ryzyka” nie ponosi. Oznacza to , że pracownikowi nie można przypisać winy za powstanie szkód , które są normalnym następstwem działalności pracodawcy (nieuniknionych zanieczyszczeń, hałasów , poboru energii itp.) , a nie zachowań pracowniczych.

Od poruszonego wyżej pojęcia „ryzyka związanego z działalnością pracodawcy” (art. . 117 kp *in fine*) należy odróżnić działania pracownika w tzw. „w granicach dopuszczalnego ryzyka”.

¹⁴ III Apr 3/92 – OSA z 1992 r. nr 5 , s. 48.

Działaniem ryzykownym „w granicach dopuszczalnego ryzyka” jest zachowanie o niepewnych skutkach. „Dopuszczalność takiego przedsięwzięcia zależy od trzech przesłanek:

- a) od zasługującego na aprobatę celu działania, którym jest dobro pracodawcy ,
- b) od zgodności przewidywań z regułami doświadczenia życiowego , a w przypadkach skomplikowanych – ze stanem wiedzy w danej dziedzinie ,
- c) od istniejącego obiektywnie wyższego prawdopodobieństwa przysporzenia pracodawcy korzyści od prawdopodobieństwa powstania szkody.”¹⁵

Także działanie w stanie wyższej konieczności wyłącza bezprawność zachowania pracownika powodującego szkodę w mieniu pracodawcy. Z mocy art. 300 kp ma do takich sytuacji odpowiednie zastosowanie art. 424 kc. Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 8 października 1981 r. orzekł , że „pracownik który działa w interesie zakładu pracy i poświęca mniejsze dobro dla ratowania większego, nie ponosi odpowiedzialności za zniszczenie dobra mniejszej wartości”¹⁶.

Drugą przesłanką odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną pracodawcy jest wina pracownika¹⁷. W prawie pracy wina stanowi wyłączną podstawę odpowiedzialności pracowniczej. Tutaj nie jest bowiem znana odpowiedzialność pracownika na zasadzie ryzyka lub na zasadzie słuszności .

Sąd Najwyższy w wytycznych z 1975 r. stwierdza: „Kodeks pracy wyczerpująco normuje odpowiedzialność materialną pracowników ustanawiając postawy tej odpowiedzialności odmiennie od podstaw przyjętych w Kodeksie cywilnym. Pracownik ponosi materialną odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy na zasadzie winy.(....).”

Wina jest ujemną oceną podmiotowej strony zachowania sprzecznego z porządkiem prawnym (bezprawnego). Może być jednak przypisana tylko temu , kto osiągnął dostateczny stopień rozeznania i dostateczną swobodę kierowania swym postępowaniem. Niedorozwój umysłowy, choroba psychiczna i inne zakłócenia czynności psychicznych mogą wyłączać swobodne pokierowanie postępowaniem, a tym samym również i odpowiedzialność. Jeśli natomiast pracownik sam w sposób zawiniony wprowadził się w stan wyłączający możliwość pokierowania swym postępowaniem w sposób zgodny z ciężącymi na nim obowiązkami pracowniczymi (np. wskutek pijaństwa), nie zwalnia go to od odpowiedzialności odszkodowawczej (por. art. 300 kp w związku z art. 425 § 2 kc).

Kodeks pracy nie definiuje pojęcia winy. Zgodnie z zasadami obowiązującymi w polskim prawodawstwie, wielokrotnie omawianymi w literaturze, wina jako przesłanka pracowniczej odpowiedzialności może występować w dwóch postaciach: winy umyślnej i winy nieumyślnej. Rozróżnienie to ma istotne znaczenie z punktu widzenia zakresu odpowiedzialności pracownika za wyrządzoną szkodę; za uszczerbek powstały w majątku pracodawcy z winy nieumyślnej, pracownik odpowiada w stopniu ograniczonym, natomiast za szkodę wyrządzoną w sposób umyślny – w pełnej wysokości. Bardziej rygorystyczne warunki odpowiedzialności materialnej dotyczą również sytuacji, w których

¹⁵ Por. L. Florek. T. Zieliński: Prawo pracy, op. cit.

¹⁶ IV PR 301/81 – OSNCP z 1982 r. nr 2-3 poz . 43.

¹⁷ Por. G. Bieniek Odpowiedzialność materialna pracowników, op. cit.

pracownik umyślnie powoduje szkody w mieniu powierzonym mu do zwrotu lub do wyliczenia się.¹⁸

Kryterium rodzaju winy decyduje również o długości okresu przedawnienia (art. 291 § 2 i 3 kp) . Kodeks pracy nie wyjaśnia, na czym polega umyślność i nieumyślność zachowania powodującego szkodę .

W teorii prawa cywilnego rozróżnia się tradycyjnie dwa podstawowe stopnie winy: umyślność (*dolus*) i niedbalstwo (*culpa*)¹⁹. Zawinione niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania polega w prawie cywilnym bądź na „niedołożeniu należytej staranności” (art.472 kc) , bądź na umyślnym uchybieniu wykonania zobowiązania (art. 415 kc).

W prawie pracy natomiast bardziej przydatne okazuje się natomiast rozróżnienie dwóch odmian winy umyślnej: zamiaru bezpośredniego (*dolus directus*) oraz ewentualnego (*dolus eventualis*) i dwóch odmian winy nieumyślnej: lekkomyślności i niedbalstwa²⁰.

Pracownik wyrządza szkodę z winy umyślnej, jeżeli nie wykonuje lub nienależyte wykonuje swoje obowiązki pracownicze (naruszając ewentualnie także obowiązki powszechnie) w celu wywołania skutku polegającego na uszczerbku w majątku pracodawcy (zamiar bezpośredni), albo gdy przewidując ten skutek godzi się na jego wystąpienie:

„Umyślne wyrządzenie szkody w rozumieniu art. 122 kp zachodzi wówczas, gdy pracownik objął następstwa swego czynu zamiarem bezpośrednim lub ewentualnym(...). Nie chodzi tu o umyślne działanie, które w konsekwencji doprowadziło do szkody, ale o takie umyślne działanie, którego skutek jest objęty zamiarem sprawcy (np. uszkodzenie maszyny w celu jej unieruchomienia) . W pełnej wysokości odpowiada też pracownik, który wprawdzie nie chce wyrządzić szkody zakładowi pracy, ale podejmuje określone działanie (zaniechanie) przewidując , że szkoda może nastąpić i na to się godzi (...) .” – wyjaśnia w wytycznych z 1975 r. Sąd Najwyższy. A zatem od zamiaru sprawcy odróżnia się postać winy²¹.

W obu rodzajach winy umyślnej sprawca swym zamiarem musi obejmować wszystkie istotne znamiona swego czynu. W związku z tym należy zwrócić uwagę, że - jak stwierdził Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 21 marca 1975 r. – „nawet umyślne niedopełnienie obowiązku nadzoru nad mieniem powierzonym pracownikowi z obowiązkiem wyliczenia się nie jest równoznaczne z umyślnym wyrządzeniem szkody”, decydujący jest bowiem zamiar sprawcy szkody²². Samo umyślnie niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych nie wystarcza do zakwalifikowania działania lub zaniechania pracownika jako umyślnego wyrządzenia pracodawcy szkody w rozumieniu art. 122 kp. Jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że wyrządzenie szkody nie było objęte zamiarem sprawcy, to nie można przypisać mu winy umyślnej. Na przykład, pracownik uchylający się od wykonania obowiązku zabezpieczenia towaru i powodujący

¹⁸ O czym szerzej w rozdziale II.

¹⁹ Por.: J. Gniewiek (red.): Podstawy prawa cywilnego i handlowego: Wrocław 1998,

²⁰ Por. Z. Salwa: Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 1998,

²¹ Wyrok z dnia 14 grudnia 2000, I PKN 133/00, Monitor Prawniczy, nr 8/ 2001,

²² II PR 309/74 - OSNCP z 1975 r. nr 12 , poz. 178.

w związku z tym szkodę, odpowiada za umyślne wyrządzenie tej szkody, jeżeli wiedział, że w razie niedopełnienia wspomnianego obowiązku towar ulegnie zniszczeniu, a mimo to stosownego działania nie podjął.

Przepisy prawa pracy - podobnie jak prawa cywilnego - nie rozróżniają stopni winy umyślnej: z umyślnym bowiem wyrządzeniem szkody wiążą się zawsze te same skutki w postaci tzw. pełnej odpowiedzialności za szkodę (art. 122 kp) bez względu na to, czy pracownik wyrządził szkodę z zamiarem bezpośrednim czy ewentualnym (zamiar bezpośredni może uchodzić za wyższy stopień winy umyślnej, jej cięższą postać, ale tylko przy stosowaniu sankcji typu represyjnego, czyli kar).

W razie wyrządzenia szkody w sposób umyślny przez kilku pracowników . a także przez pracownika (lub pracowników) wspólnie z innymi osobami nie pozostającymi z poszkodowanym pracodawcą w stosunku pracy, wchodzi w grę tzw. odpowiedzialność solidarna sprawców szkody. Zgodnie z dyspozycją art. 122 kp, każdy pracownik odpowiada za tak wyrządzoną szkodę w pełnej wysokości. Pracownicy odpowiadają wówczas za szkodę w sposób solidarny; to znaczy, że każdy z nich odpowiada za całość długu, a pracodawca – stosownie do swojego wyboru - może dochodzić całości lub części odszkodowania od wszystkich sprawców łącznie, od kilku z nich, lub od każdego z osobna, przy czym zaspokojenie roszczenia odszkodowawczego przez któregośkolwiek ze sprawców zwalnia pozostałych (por. art. 366 i 441 kc w związku z art. 300 kp). Odpowiedzialność solidarna nie wchodzi w grę w sytuacjach , gdy szkoda jest następstwem zachowań sprawców, z których każdy mógłby odpowiadać za szkodę na innej podstawie, np. pracownik dopuszczający się zagarnięcia gotówki z niezamkniętej kasy

na podstawie art. 122 kp, a kasjer za spowodowanie szkody nieumyślnie przez niedopełnienie obowiązku niezabezpieczenia mienia pracodawcy przed kradzieżą na podstawie art. 114 – 119 kp.

Odpowiedzialność tego rodzaju określa się mianem odpowiedzialności *in solidum* (solidarność nieprawidłowa)²³. Każda z osób winnych odpowiada w tych wypadkach indywidualnie na innej podstawie prawnej, ale naprawienie szkody przez którąkolwiek z nich zwalnia pozostałe.

Natomiast nieumyślne wyrządzenie szkody pracodawcy występuje w tych wypadkach gdy pracownik zdawał sobie sprawę z możliwości powstania szkody, lecz bezpodstawnie przypuszczał, że jej uniknie (lekkomyślność), bądź gdy powstania szkody w ogóle nie przewidywał lecz mógł i powinien (niedbalstwo). W obu przypadkach mamy do czynienia z powstaniem szkody wskutek niedołożenia przez pracownika należytej staranności przy wykonywaniu swoich obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Stopnie winy pracownika w konkretnych okolicznościach mogą być różne.

Lekkomysłność można uznać za wyższy stopień winy nieumyślnej niż niedbalstwo, graniczy ona bowiem z umyślnością mającą postać zamiaru ewentualnego.

Ciężar dowodu winy pracownika jako przesłanki odpowiedzialności za szkodę na zasadach ogólnych spoczywa na pracodawcy (art. 116 kp)²⁴ . Wykazanie pracownikowi winy polega na udowodnieniu faktów świadczących o tym , że :

²³ Por. E. Gniewek: podstawy prawa cywilnego i handlowego, op. cit.

²⁴ Co do mienia powierzonego – w następnych rozdziałach.

- pracownik chciał szkodę wywołać,
- bądź godził się z następstwami swego zachowania ,
- albo lekkomyślnie przypuszczał , że uniknie wyrządzenia szkody,
- bądź skutku w postaci szkody nie przewidywał, choć mógł i powinien .

Ponadto pracownik odpowiada za szkodę tylko w takim zakresie, w jakim przyczynił się do jej powstania . A zatem w sytuacji, gdy do powstania szkody przyczynił się również pracodawca lub inna osoba, pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie w jakim pracodawca lub inna osoba przyczynili się do jej powstania albo zwiększenia (art. 117 § 1 kp). Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 12 października 1989 r. „w sytuacji gdy zwierzchnicy pracownika nie kontrolują należyte pracy podwładnego pracownika , nie udzielają mu prawidłowego instruktażu i wydają polecenia nakazujące pracownikowi, by postąpił sprzecznie z jego obowiązkami pracowniczymi, wynikających z innych, niż polecenia przełożonych źródeł, w następstwie czego może dojść do powstania dla zakładu pracy szkody, z reguły istnieją podstawy do przypisania takim przełożonym , a w konsekwencji zakładowi pracy , przyczynienia się do powstania szkody”²⁵.

Jeżeli szkoda została wyrządzona przez kilku pracowników, każdy z nich ponosi odpowiedzialność za część szkody, stosownie do przyczynienia się do jej powstania i stopnia winy, a jedynie wówczas gdy nie jest możliwe ich ustalenie, pracownicy odpowiadają za powstałą szkodę w częściach równych (art. 118 kp). Obciążenie odpowiedzialnością za wyrządzoną szkodę w częściach równych powinno mieć miejsce tylko wtedy, gdy wyczerpano wszelkie możliwości ustalenia indywidualnego stopnia przyczynienia się każdego pracownika do powstania szkody. Indywidualną odpowiedzialność ponoszą więc pracownicy w razie wyrządzenia szkody pracodawcy wspólnie, lecz w sposób nie umyślny.

Trzecią z kolei przesłanką odpowiedzialności pracownika jest wyrządzenie szkody wskutek jego zawinionego działania lub zaniechania , czyli takiego uszczerbku w majątku pracodawcy, który nie nastąpiłby, gdyby pracownik wykonał należyte swe obowiązki. Rozmiar tego uszczerbku określa się porównując aktualny stan majątkowy pracodawcy z tym jaki istniałby, gdyby pracownik nie dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych. Ustalona w ten sposób szkoda majątkowa stanowi szkodę wyrządzoną przez pracownika. Szkoda jest uszczerbkiem, który powstaje wbrew woli poszkodowanego w sposób nie zaplanowany z góry wskutek bezprawnego zachowania innej osoby. Uszczerbek powstały w następstwie normalnego zużycia, bądź z powodu tzw. naturalnego ubytku rzeczy, których waga lub liczba podlega nieuniknionemu zmniejszeniu ze względu na ich naturalne właściwości , nie jest szkodą w rozumieniu Kodeksu pracy, jeżeli uszczerbek ten mieści się w granicach ustalonych norm (są to tzw. normy zużycia i normy ubytków naturalnych)²⁶.

Przepisy różnicują zakres pojęcia szkoda w zależności od rodzaju winy pracownika, czyli pracownik odpowiada za szkodę albo w granicach rzeczywistej straty

²⁵ I PR 366/89 – SP z 1990 r. nr 1 , s. 28.

²⁶ Por. L. Florek, T. Zieliński: Prawo pracy, op. cit., Z. Salwa: Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, op. cit.

(*damnum emergens*), albo w pełnej wysokości, czyli także za utracone przez pracodawcę korzyści (*lucrum cessans*). Przy winie nieumyślnej pracownik odpowiada za szkodę tylko w granicach rzeczywistej straty pracodawcy, nie ponosi zaś odpowiedzialności za utracone przez niego korzyści. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 11 kwietnia 1975 r. „z mocy art. 115 kp pracownik – w razie niewadliwego 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 od odszkodowania cywilnego, które obejmuje stratę i utracony zysk osiągnięty w razie niewyrządzenia szkody (art. 361 § 2 kc), pracownicze odszkodowanie w razie nieumyślnego wyrządzenia szkody nie przekracza tego co zakład pracy posiadał i czego został pozbawiony z nieumyślnej winy pracownika”²⁷.

Natomiast przy winie umyślnej pracownik ponosi odpowiedzialność obejmującą nie tylko rzeczywiste straty, ale i korzyści, które pracodawca mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono. Zgodnie z uchwałą Sądu najwyższego a 24 lutego 1989 r. „w sprawach materialnej odpowiedzialności pracowników wysokość szkody ustala się według cen z daty ustalenia odszkodowania chyba, że - szczególne okoliczności wymagają przyjęcia za podstawę ustalenia odszkodowania - cen istniejących w innej chwili – art. 363 § 2 kc w związku z art. 300 kp”²⁸.

Istnienie szkody jest koniecznym warunkiem pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności materialnej. Jeżeli zatem mimo niedopełnienia obowiązków pracowniczych szkoda nie powstała, możemy zastosować wobec pracownika jedynie odpowiedzialność porządkową, brak jest natomiast podstaw prawnych do objęcia go odpowiedzialnością materialną. Do objęcia pracownika tą odpowiedzialnością nie wystarczy również sama możliwość powstania szkody ani też usiłowanie jej spowodowania (jeśli w jego wyniku nie doszło jednak do powstania szkody).

Czwartą przesłanką odpowiedzialności materialnej pracownika jest związek przyczynowy, który został uregulowany w art. 115 kp identycznie jak w art. 361 § 1 kc.

Pomiędzy zawinionym niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązków pracowniczych, a zaistniałą szkodą musi istnieć związek przyczynowy w postaci normalnych następstw działania lub zaniechania, z których wynikła szkoda. Szkoda musi być więc zwykłym, normalnym następstwem naruszenia obowiązków pracowniczych (adekwatny związek przyczynowy). Przykładowo, pracownik odpowiada za szkodę wyrządzoną pracodawcy, jaką wyrządził ze swej winy wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych; natomiast koszty sporu sądowego, dotyczącego odpowiedzialności pracodawcy względem osób trzecich, z powodu naruszenia obowiązków przez pracownika, z reguły nie pozostają w związku przyczynowym z tymi obowiązkami²⁹. Ustalenie związku przyczynowego pomiędzy

²⁷ I PR 291/74 – OSNCP z 1976 r. nr 1, poz. 15.

²⁸ III PRN 1/89 – OSPiKA z 1990 r. nr 7, poz. 279.

²⁹ Wyrok z dnia 9 czerwca 1980 r., IV PR 185 / 80, nie publikowany.

zachowaniem pracownika a powstałą szkodą następcza trudności w przypadkach, gdy szkoda jest następstwem zachowań innych jeszcze osób, bądź gdy poszkodowany pracodawca przyczynił się do powstania szkody. Wtedy każda osoba, która przyczyniła się do powstania szkody ponosi odpowiedzialność w zależności od stopnia winy i przyczynienia się do powstania szkody, co zaznaczyliśmy już wcześniej.

Kilku słów wyjaśnienia wymaga sposób naprawienia szkody. Podstawowym sposobem naprawienia szkody jest odszkodowanie pieniężne. Na takim stanowisku stoi zarówno orzecznictwo sadowe jak i literatura. Odszkodowanie to - w ścisłym tego słowa znaczeniu - wyrównanie uszczerbku majątkowego przez zapłatę sumy pieniężnej stanowiącej ekwiwalent wyrządzonej szkody.

Według prawa, pracy świadczenie zwane odszkodowaniem nie wyrównuje często całej szkody, jaką pracodawca ponosi z winy (nieumyślnej) pracownika. Przepis art. 119 § 1 kp przewiduje, że odszkodowanie nie może przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Do naprawienia szkody w pełnej wysokości (przewyższającą wspomnianą wyżej kwotę) pracownik jest obowiązany tylko wtedy, gdy umyślnie wyrządził pracodawcy szkodę (art. 122 kp).

Naprawienie szkody następuje w pieniądzu. Poszkodowany pracodawca nie ma wówczas prawa wyboru: odszkodowanie albo przywrócenie stanu poprzedniego. Z przepisu art. 119 i 122 kp wynika, że odszkodowanie pieniężne to jedyna forma naprawienia szkody. Pracownik może jednak w drodze umowy zawartej z pracodawcą zobowiązać się np. do naprawienia uszkodzonej rzeczy, gdy koszt naprawy mieści się w granicach jego trzymiesięcznego wynagrodzenia (wina nieumyślna) lub nie przekracza wysokości szkody (wina umyślna)³⁰.

Odszkodowanie za szkodę wyrządzoną przez pracownika z winy nieumyślnej może być obniżone (jest to tzw. miarkowanie wysokości odszkodowania) - przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, a w szczególności stopnia winy pracownika i jego stosunku do obowiązków pracowniczych - w drodze ugody:

- zawartej między pracodawcą a pracownikiem przed wszczęciem postępowania sądowego (ugoda pozasądowa) – przez pracodawcę albo przed sądem art. 121 kp – albo,
- po wszczęciu postępowania, w drodze ugody sądowej lub,
- w orzeczeniu sądu pracy,

przy czym przepisy Kodeksu pracy nie ograniczają już swobody stron i sądu w kształtowaniu minimalnej kwoty odszkodowania.

Wykonanie ugody przez pracownika jest zabezpieczone przez możliwość zastosowania postępowania egzekucyjnego przewidzianego przepisami Kodeksu postępowania cywilnego. W razie niewykonania tej ugody przez pracownika podlega ona wykonaniu po nadaniu jej klauzuli wykonalności przez Sąd pracy.

Sąd pracy odmówi nadania ugodzie klauzuli wykonalności, jeżeli ustali, że jest ona sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego (art. 121¹ kp).

Nie ma również przeszkód prawnych by pracodawca zaniechał dochodzenia odszkodowania za wyrządzoną szkodę, jeżeli uzna to za uzasadnione.

³⁰ Por. Z. Salwa: Prawo pracy..., op. cit.

Przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych pracownik może wyrządzić szkodę osobie trzeciej, wówczas zobowiązany do naprawienia szkody jest wyłącznie pracodawca (art. 120 § 1 kp). Wobec pracodawcy, który naprawił szkodę wyrządzoną osobie trzeciej, pracownik ponosi odpowiedzialność przewidzianą w przepisach na zasadach ogólnych. (art. 120 § 2 kp) . W rozumieniu art. 120 § 1 kp osobą trzecią jest każda osoba, a więc i inny pracownik tego samego pracodawcy. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w uchwale z 13 czerwca 1975 r. „osoba trzecia, której pracownik wyrządził szkodę przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, może dochodzić naprawienia szkody wyłącznie przez zakład pracy ; nie przysługuje jej roszczenie o naprawienie szkody względem pracownika – sprawcy szkody, nie przechodzi ono również na zakład ubezpieczeń (art.828 kc). Zakład pracy obowiązany jest naprawić tej osobie szkodę, jeżeli takie naprawienie ma usprawiedliwioną podstawę prawną w przepisach prawa cywilnego. Roszczenia regresowe zakładu pracy względem pracownika zostały unormowane w sposób szczególny (art. 120 § 2 kp) wyłączając stosowanie odpowiednich przepisów prawa cywilnego. Względem zakładu pracy, który naprawił szkodę osobie trzeciej, pracownik odpowiada w sposób ograniczony (...). Ta ograniczona - wobec zakładu pracy - odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej ma zastosowanie wtedy, gdy niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych posiada cechy winy nieumyślnej. Jeżeli wyrządzenie szkody następuje umyślnie, pracownik ponosi wobec zakładu odpowiedzialność za szkodę w pełnej wysokości (art. 120 § 2 i 122 kp). Szkada wtedy obejmuje nie tylko straty efektywne, ale także uszczerbek polegający na udaremnieniu uzyskania korzyści, jakiej poszkodowany zakład mógł się spodziewać, gdyby zdarzenie wywołujące szkodę nie nastąpiło”³¹.

W orzeczeniu z 9 lutego 1976 r. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że „pracownik wyrządza szkodę przy wykonywaniu swych pracowniczych obowiązków, wówczas gdy szkoda ta pozostaje w normalnym, wewnątrzorganizacyjnym, funkcjonalnym związku przyczynowym z powierzonymi mu czynnościami, które podjął na podstawie stosunku pracy w ramach działalności zakładu pracy, w celu osiągnięcia zadań związanych z przedmiotem działalności tego zakładu. Wykonywanie obowiązków pracowniczych odbywa się bowiem na rachunek zakładu pracy pod jego kierownictwem”³².

Sąd Najwyższy rozstrzygnął także, jaka jest wysokość odszkodowania należnego od pracownika, gdy szkodę poniósł i pracodawca i osoba trzecia, przy nieumyślnym spowodowaniu szkody. W uchwale z 8 października z 1975 r. Sąd Najwyższy orzekł , że „w przypadku, gdy pracownik przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych jednym, nieumyślnym działaniem wyrządził szkodę zakładowi pracy i osobom trzecim , łączna suma odszkodowania należnego zakładowi pracy (art. 114 i 120 § 2 kp) nie może przekroczyć trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika”³³.

³¹ IV PZP 7/75 – OSNCP z 1976 r. nr 3 , poz. 42.

³² III PR 17/76 – SP z 1976 r. nr 9 , s. 32.

³³ IV PZP 8/75 – GP z 1976 r. nr 2, s. 7.

3. Odpowiedzialność pracowników za mienie powierzone

Pracownicza odpowiedzialność materialna za mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się jest odmiennym reżimem odpowiedzialności pracowniczej. Odpowiedzialność ta zyskuje coraz bardziej na znaczeniu w związku z tendencją do coraz szerszego powierzania mienia pracodawcy pracownikom. Pracownicy wyposażani bywają w samochody służbowe, osobiste urządzenia komunikacyjne, służbowe przenośne komputery, wszystkie te przedmioty mają na ogół dużą wartość i stanowią dobra inwestycyjne. Reżim tej odpowiedzialności uregulowany został w Kodeksie pracy w rozdziale drugim działu piątego.

Występuje ona tam w kilku wariantach:

- odpowiedzialność za mienie określone w art. 124 § 1 kp,
- odpowiedzialność za inne mienie w art. 124 § 2kp,
- odpowiedzialność za mienie powierzone łącznie kilku pracownikom (odpowiedzialność wspólna) oraz
- odpowiedzialność za mienie według szczególnych zasad³⁴.

Wspólną cechą tych rodzajów odpowiedzialności jest to, że dotyczą mienia powierzonego i wysokość odszkodowania nie jest ograniczona kwotą trzymiesięcznego wynagrodzenia. Do tego reżimu odpowiedzialności stosuje się jednak cały szereg przepisów dotyczących ogólnych zasad odpowiedzialności (por. art. 127 kp). Możliwość stosowania tego reżimu dotyczy wszystkich pracowników. Przykładowo, sytuacja prawna kierownika zakładu usługowego na zryczałtowanym rozrachunku jest taka, jak sytuacja pracownika, któremu powierzono mienie z obowiązkiem wyliczenia się z tego mienia (kierownik sklepu, magazynu, budowy); odpowiedzialność za szkodę spowodowaną niewyliczeniem się, wynika w takiej sytuacji z przepisu art. 124 kp, a nie z przepisów prawa cywilnego³⁵. Odpowiedzialność ta nie dotyczy natomiast osób nie będących pracownikami. A więc na przykład roszczenie rolniczej spółdzielni produkcyjnej przeciwko jej członkowi o naprawienie szkody w powierzonym mieniu nie jest roszczeniem opartym na przepisach działu piątego Kodeksu pracy o odpowiedzialności materialnej pracowników za szkody w powierzonym im mieniu tej spółdzielni³⁶.

Niżej omówimy zasady i zakres odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone pracownikowi, o której mowa w art. 124 kp, należy jednak pamiętać, że stosuje

³⁴Rozporządzenie Rady Ministrów z 10 października 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności pracowników za szkodę w powierzonym mieniu,

³⁵Wyrok z dnia 21 stycznia 1983 r., IV PR 365/82 - OSNCP z 1983 r., z. 10, poz. 159; OSPiKA z 1985 r., z. 9, poz. 160 z glosą T. Bińczyckiej-Majewskiej.

³⁶Uchwała z dnia 5 czerwca 1986 r., III PZP 32/86 - OSNCP z 1987 r., z. 2-3, poz. 36; Przegląd orzecznictwa z zakresu prawa spółdzielczego za rok 1986 r, poz. 31 z komentarzem Jana Pietrzykowskiego.

się do tego rodzaju odpowiedzialności niektóre przepisy dotyczące odpowiedzialności na zasadach ogólnych, o których mówi art. 127 kp. Co prawda, art. 127 kp nie odsyła – gdy idzie o odpowiedzialność za mienie powierzone do pracownikowi z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się – do art. 116 kp, lecz nie oznacza to, że ciężar wykazania powstania szkody i jej wysokości nie obciąża pracodawcy i że w jakiegokolwiek mierze może być przerzucony na pracownika³⁷.

Zasady odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się mają zastosowanie w razie powierzenia w ten sposób pieniędzy, papierów wartościowych, kosztowności, narzędzi i instrumentów lub podobnych przedmiotów, a także środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego (art. 124 § 1 kp) lub innego mienia (art. 124 § 2 kp). Wyliczenie to nie jest ściśle choćby dlatego, iż pojęcie „przedmiotów podobnych do narzędzi i instrumentów” może być interpretowane w różny – czasem sprzeczny – sposób³⁸. Przede wszystkim jednak art. 124 § 2 kp rozciąga omawianą odpowiedzialność na wszelkie mienie powierzone pracownikowi.

1. Przesłanki odpowiedzialności pracowników za powierzone mienie.

Podstawową przesłanką omawianej odpowiedzialności jest prawidłowe powierzenie mienia do zwrotu lub do wyliczenia się.

Prawidłowe powierzenie mienia istnieje tylko wówczas, gdy nastąpi oddanie go pracownikowi w okolicznościach umożliwiających mu – w tej dacie – zwrot albo wyliczenie się z niego. Wadliwe powierzenie mienia pracownikowi powoduje możliwość ograniczenia jego odpowiedzialności za ujawnione braki na podstawie przepisów rozdziału pierwszego działu piątego. Nie wyklucza to późniejszego prawidłowego powierzenia pracownikowi mienia, w trakcie trwania łączącego strony stosunku pracy, np. przy kolejnym remanencie. Za szkodę, która ujawni się od tego dnia, pracownik odpowiada już na podstawie surowszego systemu, przewidującego obowiązek naprawienia szkody w pełnej wysokości. W stosunku do pracowników, którym mienie zostało powierzone z obowiązkiem wyliczenia się, istnieje domniemanie z art. 124 § 3 kp.

Przewidziane domniemanie odpowiedzialności za powstałą szkodę zależy nie tylko od wykazania przez pracodawcę istnienia szkody oraz powierzenia mienia pracownikowi, lecz również konieczne jest wykazanie przez pracodawcę, że umożliwił on pracownikowi wyliczenie się z tego mienia. O ile powierzenie mienia okazało się na tyle wadliwe, że nie dawało możliwości wyliczenia się z niego, wówczas pracownik ponosi odpowiedzialność za niedobór tylko wtedy, gdy zostanie udowodnione, że naruszył

³⁷ Wyrok z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 199/ 90 - OSP z 1991 r., z. 9, poz. 110,

³⁸ Por. G. Bieniek Odpowiedzialność materialna pracowników, op. cit.

konkretne obowiązki pracownicze, i że istnieje związek przyczynowy pomiędzy naruszeniem tych obowiązków a powstałym niedoborem³⁹. Zgoda pracownika na nieprawidłowe przekazanie mienia, ani przyznanie pracownikowi wyższego wynagrodzenia nie uchylają obowiązku prawidłowego powierzenia mienia i zapewnienia pracownikowi odpowiedzialnemu materialnie takich warunków, które pozwolą mu na prawidłowe wyliczenie się z mienia⁴⁰.

Odpowiedzialność na podstawie art. 124 § 2 kp może występować tylko w odniesieniu do takiego powierzonego mienia, które pozostaje pod bezpośrednim nadzorem pracownika w pomieszczeniu zamkniętym i jest wydawane za pokwitowaniem odbioru, stanowiącym jednocześnie dowód rozliczenia się z tego mienia np. pracownik sekcji gospodarczo technicznej szkoły wyższej, któremu powierzono administrację kilku budynków należących do uczelni oraz pieczę nad wyposażeniem (urządzeniem) pomieszczeń biurowych, sal wykładowych, pracowni naukowych itp., ponosi odpowiedzialność za braki składników majątkowych, znajdujących się w tych pomieszczeniach na zasadach ogólnych, a nie według zasad odpowiedzialności przewidzianych dla mienia powierzonego mu z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się⁴¹.

Tak więc, aby pracownik ponosił odpowiedzialność materialną za powierzone mu mienie z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się, mienie to musi być powierzone mu przez pracodawcę prawidłowo. To znaczy, że powierzenie tego mienia ma polegać na wydaniu go przez pracodawcę danemu pracownikowi w sposób umożliwiający zwrot oznaczonego mienia albo wykazanie, że zostało ono użyte zgodnie z przeznaczeniem określonym przez pracodawcę. Dla przypisania pracownikowi odpowiedzialności za powierzone mienie nie wystarczy podpisanie przez niego umowy, deklaracji czy innego pisemnego dokumentu stwierdzającego rzeczywiste powierzenie mienia oraz obowiązek jego zwrotu lub wyliczenia się, lecz konieczne jest właśnie faktyczne powierzenie oznaczonego mienia pieczy pracownika w okolicznościach umożliwiających jego zwrot lub wyliczenie się. Jeżeli wymagania tej zasady zostały spełnione, to pracownik ponosi odpowiedzialność w pełnej wysokości za szkodę w tak powierzonym mu mieniu, nawet wówczas gdy nie podpisał pisemnej deklaracji o przyjęciu odpowiedzialności i o przyjęciu obowiązku wyliczenia się z tego mienia. Pisemna deklaracja ma jednak niebagatelne znaczenie dowodowe.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego akcentowano często, że oba wymienione elementy - deklaracja o przyjęciu przez pracownika odpowiedzialności materialnej oraz udokumentowane powierzenie mienia – powinny występować łącznie, aby można było mówić o pełnej odpowiedzialności materialnej pracownika za powierzone mu mienie.

³⁹ Wyrok z dnia 20 stycznia 1954 r., I C 51/53 - OSN z 1955 r., z. 2, poz. 25; wyrok z dnia 5 grudnia 1954 r., II CR 436/54 - OSN z 1955 r., z. 2, poz. 26; wyrok z dnia 23 kwietnia 1957 r., II CR 149/57 - OSN z 1960 r., z. 2, poz. 49; wyrok z dnia 10 stycznia 1973 r. I PR 238/72, nie publikowany.

⁴⁰ Wyrok z dnia 17 kwietnia 1973 r., I PR 47/73, nie publikowany; wyrok z dnia 23 lutego 1981 r., IV PR 29/81 - OSNCP z 1981 r., z. 8, poz. 159.

⁴¹ Wyrok z dnia 17 maja 1976 r., IV PR 22/76, nie publikowany.

Jednak w wyroku z 15 października 1985 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że „pracownik, któremu powierzono mienie w sposób prawidłowy ponosi odpowiedzialność materialną na podstawie art. 124 kp, choćby nawet nie podpisał deklaracji o przyjęciu odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie”⁴². Podobnie orzeka Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 grudnia w którym stwierdza, że „warunkiem przyjęcia tego reżimu nie jest podpisanie tzw. deklaracji odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone; niezbędnym warunkiem takiej odpowiedzialności jest tylko prawidłowe powierzenie mienia w okolicznościach umożliwiających pracownikowi zwrot tego mienia lub wyliczenie się z niego. Podpisanie przez pracownika deklaracji o przyjęciu odpowiedzialności za wyliczenie się z mienia nie ma znaczenia konstytutywnego i nie stwarza samo przez się obowiązku zwrotu lub wyliczenia się, a ma jedynie znaczenie dowodowe”⁴³. Wyrażamy przekonanie, że przedstawiony wyżej kierunek orzecznictwa zdecydowanie bardziej odzwierciedla i realizuje funkcję, którą powinien spełniać art. 124 kp; rygor zaostrożonej odpowiedzialności może być zastosowany jedynie do pracownika, który faktycznie oznaczonym mieniem władał, a nie tylko podpisał deklarację.

Wydaje się, że wystarczy samo potwierdzenie, pokwitowanie odbioru mienia, o czym mówi Sąd Najwyższy: „Potwierdzenie przez pracownika jego podpisem na jakimkolwiek dokumencie otrzymania towaru stanowi dowód, iż towar w ilości wskazanej w tym dokumencie został temu pracownikowi powierzony, przy czym forma potwierdzenia jest obojętna. Potwierdzenie takie może wystąpić na dokumencie, jakim pracodawca z reguły posługuje się w praktyce przy dostawach towarów, jak również w każdy inny sposób, świadczący o tym, iż pracownik potwierdza odbiór towaru”⁴⁴. I w innym wyroku: „Pokwitowanie przez pracownika sprzętu należy uznać za równoznaczne z jego powierzeniem pracownikowi”⁴⁵.

Mienie może być powierzone pracownikowi pierwotnie (z natury, w szczególności po jego inwentaryzacji) lub wtórnie przez upoważnienie go (na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących czy na podstawie umowy) do odbioru rzeczy.

Za prawidłowe przeprowadzenie inwentaryzacji, na podstawie której powierza się pracownikowi mienie z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się, odpowiadają nie tylko członkowie komisji inwentaryzacyjnej, lecz również pracownik, który w takiej sytuacji godzi się na przyjęcie odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie. Pracownik taki może odpowiadać na podstawie art. 114 w zw. 119 kp, a nie na podstawie art. 124 kp.⁴⁶

Z wtórnym powierzeniem mienia mamy do czynienia, gdy np. pracownik pełniący obowiązki spedytora, kwituje odbiór od przewoźnika określonej liczby przesyłek i

⁴² Wyrok z dnia 15 października 1985 r., IV PR 221/ 85, nie publikowany.

⁴³ Wyrok z dnia 3 grudnia 1981 r., IV PR 350/ 81 - OSNCP z 1982 r., z. 4, poz. 65.

⁴⁴ Wyrok z dnia 25 września 1985 r., IV PR 200/ 85 - OSNCP z 1986 r., z. 5, poz. 84; PiP z 1988 r., z. 5, str. 144 z glosą K. Knopka.

⁴⁵ Wyrok z dnia 15 lipca 1985 r., IV PR 150 /85, nie publikowany.

⁴⁶ Wyrok z dnia 5 września 1986 r., IV PR 254/ 86 - OSNCP z 1987 r., z. 11, poz. 184; OSPiKA z 1989 r., z. 1, poz. 20 z glosą K. Jaśkowskiego.

obowiązany jest – z mocy art. 124 kp – do wyliczenia się wobec pracodawcy z przekazanych przesylek poszczególnym odbiorcom⁴⁷.

Oprócz przesłanki powierzenia pracownikowi mienia z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się, istnieje jeszcze przesłanka powstania szkody w powierzonym mieniu; dopiero bowiem w chwili wystąpienia szkody, pracownik może zostać pociągnięty do odpowiedzialności z art. 124 kp, o ile nie udowodni, że szkoda nastąpiła z przyczyn od niego niezależnych. Jeżeli natomiast pracownik nie może tego udowodnić, a pracodawca wykaże, fakt zaistnienia szkody w mieniu prawidłowo powierzonym oraz, że stworzono pracownikowi warunki umożliwiające mu zabezpieczenie mienia, przyjmuje się, że szkoda nastąpiła z winy pracownika i w związku przyczynowym z niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązków pracowniczych. W razie powierzenia mienia pracownikowi z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się wystarczy wykazanie przez pracodawcę, że szkoda jest następstwem nierozliczenia się pracownika.

Przy tym rodzaju odpowiedzialności pracownik odpowiada z szkodę w pełnej wysokości. Ilekroć kodeks pracy przewiduje odpowiedzialność w pełnej wysokości, rozumie się przez to odpowiedzialność w granicach rzeczywistej straty i utraconych korzyści (teza III wytycznych)⁴⁸. Ponoszenie przez pracownika odpowiedzialności za szkodę w powierzonym mu mieniu w pełnej wysokości oznacza więc obowiązek naprawienia szkody poniesionej przez pracodawcę, obejmującej każdy uszczerbek majątkowy nie mający prawnego usprawiedliwienia, czyli zarówno rzeczywistą stratę, jak i utracone korzyści, których pracodawca mógł się spodziewać.

2. Zasady i zakres odpowiedzialności za mienie powierzone pracownikowi

Odpowiedzialność ta jest zaostrzona, podobnie jak odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną z winy umyślnej (art. 122 kp). Często dla wykazania podstaw materialnej odpowiedzialności pracowników za mienie powierzone pracodawcy posługują wynikiem uprzedniego postępowania karnego. Jednak ustalenia wydanego w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku skazującego wiążą z mocy art. 11 kpc sąd w postępowaniu cywilnym jedynie co do popełnienia przestępstwa. Sam fakt skazania np. za niedopełnienie obowiązków magazyniera nie przesądza jeszcze o zasadności roszczenia odszkodowawczego, dopóki nie zostanie wykazany w sposób prawidłowy fakt powstania tej szkody. Przy mieniu powierzonym pracodawca nie ma obowiązku udowodnienia winy pracownika i wystarczy wykazanie szkody⁴⁹. Z faktu, że mienie zostało prawidłowo powierzone, wypływa wniosek, iż ujawnione w nim braki są następstwem zaniedbań pracownika. Dlatego też, gdy twierdzi on, że szkoda powstała z przyczyn, za które nie ponosi odpowiedzialności, na nim w tym zakresie spoczywa ciężar dowodu i jeżeli nie zdoła tego wykazać, ponosi odpowiedzialność materialną za szkodę (teza II wytycznych).

⁴⁷ Wyrok z dnia 3 lipca 1979 r., IV PR 209/79 - OSNCP z 1980 r., z. 2, poz. 28.

⁴⁸ Por. W. Sanetra: Odpowiedzialność ..., op. cit.

⁴⁹ Wyrok z dnia 9 lutego 1966 r., II PR 507/65, nie publikowany.

Sposób wyliczenia wysokości szkody może zależeć od rodzaju powierzonego pracownikowi mienia. Przykładowo – pracownik, któremu powierzono do wyliczenia się bilety wstępu do kina, odpowiada w wysokości ceny nabycia tych biletów za szkodę powstałą z niewyliczenia się z nich, chyba że wykáže, że nie zostały one wykorzystane jako bilety wstępu⁵⁰.

Natomiast pracownik, któremu powierzono do wyliczenia się „bilety karne komunikacji autobusowej”, odpowiada za szkodę powstałą w tym mieniu w wysokości ceny nie rozliczonych biletów, chyba że udowodni, iż utracił bilety przed ich wypisaniem⁵¹. Z kolei pracownik, któremu nie można przypisać winy w nadzorze nad mieniem powierzonym z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się (art. 124 KP) ani winy umyślnej za szkodę powstałą w tym mieniu (art. 122 KP), nie jest zwolniony od odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie art. 114 KP⁵².

Przepisy kodeksu pracy nie określają, według jakich cen należy ustalić wysokość szkody. Zdaniem jednak Sądu Najwyższego – wyrażonym w wytycznych z 1975 r. – należy przyjąć, że powinny to być ceny detaliczne z daty ustalenia odszkodowania, chyba że szczególne okoliczności wymagają przyjęcia za podstawę cen istniejących w innej chwili – zgodnie z art. 363 § 2 kc, w związku z art. 300 kp. Dlatego np. kierownik magazynu hurtowego ponosi odpowiedzialność za braki w powierzonym mieniu według cen detalicznych, a nie hurtowych⁵³. Jeżeli wartość niedoboru została obliczona w cenie zakupu, to istnieje podstawa prawna do doliczenia do tej ceny podatku obrotowego, którym aktualnie jest podatek od towarów i usług (cytowane orzeczenie pochodzi sprzed daty jego nałożenia)⁵⁴. W razie wyrządzenia szkody w walucie obcej ustalenie odszkodowania następuje z reguły według średniego kursu obowiązującego w dacie ustalenia odszkodowania⁵⁵.

Przy ustaleniu wysokości szkody szczególną rolę odgrywa możliwość uwzględnienia tzw. ubytków naturalnych (czyli limitów na niedobory, jeżeli takie zostały ustalone przez pracodawcę).

Ubytkiem naturalnym jest w gospodarce magazynowej strata powodowana przechowywaniem towaru, jego obrotem lub transportem. Ubytki te mogą dotyczyć wagi, objętości, jakości, wymiaru towaru i są spowodowane jego wysychaniem, topieniem się rozmrażaniem, wietrzeniem, wyciekaniem, rozdrabnianiem, rozważaniem, rozlewaniem i

⁵⁰ Uchwała z dnia 27 stycznia 1977 r., IV PZP 7/ 76 - OSNCP z 1977r., z. 9, poz. 159; POSIKA z 1978 r., z. 1, poz. 13 z krytyczną glosą J. Krzyżanowskiego; NP. z 1978 r. nr 5, s. 804 z krytyczną glosą A. Malanowskiego; NP. z 1978 r. nr 5, s. 808 z aprobującą glosą J. Pietrzykowskiego.

⁵¹ Wyrok z dnia 16 marca 1994 r., I PRN 7/ 94 - OSNAPiUS z 1994 r., z. 1, poz. 10.

⁵² Wyrok z dnia 25 maja 2002 I PKN 635/99, OSNAP 2001/21/642,

⁵³ Wyrok z dnia 31 sierpnia 1979 r., IV PR 229 / 79 - OSNCP z 1980 r., z. 2 poz. 34; wyrok z dnia 21 stycznia 1970 r., I PR 70/ 69, nie publikowany.

⁵⁴ Wyrok z dnia 5 lutego 1988 r., IV PR 15/ 88 - OSNCP z 1989 r., z. 12, poz. 208; OSPiKA z 1989 r., z. 6, poz. 130 z glosą K. Jaśkowskiego.

⁵⁵ Wyrok składu siedmiu sędziów z dnia 24 lutego 1989 r., III PRN 1/ 89 - OSPiKA z 1990 r., z. 7, poz. 596 z glosą J. Jaśkowskiego czy wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 26 lutego 1992 r., III Apr 7/ 92 - OSA z 1992 r. nr 5, s. 48

innymi okolicznościami, powodującymi zmianę ilościową i jakościową⁵⁶. Pracownik obowiązany do wyliczenia się z powierzonego mu mienia nie może być obciążony takimi ubytkami, jeżeli nie przekraczają one rozmiarów określonych przez pracodawcę. Limity te mogą obejmować także drobne straty wynikłe z braków w towarach, w opakowaniach fabrycznych lub z pomyłek w obrocie towarami itp. Nie podlegają natomiast wyrównaniu z limitu między innymi nie zawinione niedobory powstałe z przyczyn losowych (np. powódź, pożar) oraz niezawinione straty powstałe z przeceny niepełnowartościowych towarów.

Jeżeli faktyczne ubytki naturalne są niższe od przewidzianych w obowiązujących normach, uwzględnia się stwierdzone ubytki niższe od dopuszczalnych maksymalnych ubytków. Niedobór przekraczający dopuszczalne normy ubytków i wspomniane limity obciąża pracownika obowiązującego do wyliczenia się z mienia, w którym stwierdzono taki niedobór.

Ponadto mogą jeszcze powstać ubytki nadzwyczajne np. z uszkodzenia, zniszczenia, zepsucia się towarów, z kradzieży itp. przyczyn i to również w przypadku, gdy pracodawca ich powstanie przewidział. Pracownik obowiązany do wyliczenia się powinien niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o takich ubytkach w celu zbadania w jakim zakresie go obciążają.

Możliwe jest też zaliczanie tzw. superaty (nadwyżki towaru) na poczet niedoborów. Jeśli jednak niedobór powstał w wyniku konkretnych zaniedbań pracownika, to w takim wypadku nie można skompensować tych braków superatami⁵⁷. Nadwyżki surowca uzyskane w wyniku wadliwego obrotu lub wadliwego procesu produkcyjnego nie mogą stanowić wyrównania szkody powstałej w wyniku nadmiernego zużycia surowca; tego rodzaju kompensata usprawiedliwiałaby samowolne dysponowanie przez pracownika powierzonym mu mieniem, a także sprzyjałaby produkcji towarów i usług złej jakości⁵⁸.

W zasadzie wszystkie nadwyżki ujawnione w mieniu pracodawcy muszą być uważane za składniki jego majątku⁵⁹. Zaliczenie nadwyżek na poczet niedoborów (tzw. kompensata), wartości nadwyżek i niedoborów w sprawach o rozliczenie z powierzonego pracownikowi mienia możliwe jest tylko wtedy, gdy niedobory i nadwyżki odpowiadają jednocześnie następującym warunkom, o których Sąd Najwyższy mówi w wyroku z 2 lutego 1972 r., iż zostały stwierdzone w ramach jednego spisu z natury, dotyczą jednej osoby materialnie odpowiedzialnej, wreszcie iż zostały stwierdzone na podobnych asortymentach, co może uzasadniać możliwość omyłek ze strony materialnie odpowiedzialnej⁶⁰.

⁵⁶ Por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 23 stycznia 1991 r., III Apr 2 / 91 - OSA z 1991 r. nr 2, s. 38

⁵⁷ Wyrok z dnia 2 czerwca 1969 r., I PR 265/ 68, nie publikowany.

⁵⁸ Wyrok z dnia 7 grudnia 1972 r., II PR 262/ 72 - OSNCP z 1973 r., z. 6, poz. 116; NP. z 1974 r. nr 4, s. 510 z glosą M. Seweryńskiego.

⁵⁹ Por. G. Bieniek Odpowiedzialność materialna pracowników, op. cit.

⁶⁰ Wyrok z dnia 15 lipca 1985 r., IV PR 150 /85, nie publikowany.

Jeżeli niedobór i nadwyżki na skutek niedbalstwa pracownika powstaną w towarach, które nie posiadają zbieżnych cech identyfikacyjnych, nadwyżki nie podlegają kompensacie i są zaliczone w „zyski” pracodawcy, a niedobory obciążają pracownika⁶¹.

Istnienie superaty jest z reguły wyrazem nienależytego wykonywania przez pracownika materialnie odpowiedzialnego jego obowiązków; dlatego jeżeli nie powoduje obniżenia wysokości szkody, to nie uzasadnia zmniejszenia na podstawie art. 124 § 3 kp zakresu odpowiedzialności materialnej pracownika, skoro zmniejszenie to może nastąpić tylko w razie wykazania przez pracownika, że szkoda lub jej część powstała z przyczyn od pracownika niezależnych⁶².

Szkoda i jej wysokość mogą zostać udowodnione za pomocą wszelkich środków dowodowych. W omawianych sprawach szczególne znaczenie, zwłaszcza przy niedoborach materiałowych, ma dowód z opinii biegłego księgowego. Jak każdy dowód nie wiąże on jednak sądu i podlega swobodnej ocenie. Sąd nie może przeto ograniczyć się do powołania się na wniosek końcowy zawarty w opinii biegłego i uznania jej za nie budzącą zastrzeżeń, lecz obowiązany jest sprawdzić przesłanki, którymi kierował się biegły, jak również skontrolować prawidłowość rozumienia biegłego⁶³. Ponieważ w sprawach o niedobory ciężar wykazania szkody i jej wysokości spoczywa na pracodawcy, sąd dopuszcza i przeprowadza dowód z biegłego na jego koszt. Jeżeli jednak pracownik opinię tę kwestionuje i domaga się ponownej opinii innego biegłego połączonej z wydatkami, to obowiązany jest złożyć zaliczkę na ich pokrycie⁶⁴.

W razie trudności w ustaleniu wysokości niedoboru oraz zakresu odpowiedzialności pracownika za szkodę, sąd może skorzystać z uprawnień, jakie daje mu art. 322 kpc⁶⁵. Ustalenie szkody i jej wysokości może nastąpić także w wyniku uznania przez pracownika w umowie z pracodawcą długu w związku z ujawnionym niedoborem. Nie stanowi ono jednak nowego, samoistnego tytułu prawnego zobowiązania, wobec czego ważność takiej umowy uzależniona jest od istnienia obowiązku pracownika wyrównania niedoboru. Uznanie przez pracownika zapłaty określonej kwoty tytułem odszkodowania ponad zakres wymienionego obowiązku, wynikającego z przepisów prawa, jest pozbawione skutków prawnych⁶⁶.

Jak już wyżej wspomnieliśmy, odpowiedzialność pracownika za powierzone mienie opiera się - tak jak odpowiedzialność za wyrządzoną szkodę - na zasadzie winy.

Pracodawca nie musi wykazywać okoliczności świadczących o tym, że niezwrócenie mienia powierzonego bądź niewyliczenie się z tego mienia nastąpiło z winy pracownika. Pracodawca powinien jedynie wykazać:

- prawidłowe powierzenie mienia oraz

⁶¹ Wyrok z dnia 3 grudnia 1985 r., IV PR 292/ 85 - OSNCP z 1986 r., z. 7-8, poz. 129; NP. z 1988 r. nr 7-8, s. 146 z glosą K. Jaśkowskiego.

⁶² Wyrok z dnia 23 lutego 1980 r., IV PR 32/ 80, „Służba Pracownicza”, z 1980 r. nr 9, s. 36.

⁶³ Por np. wyrok z dnia 12 listopada 1970 r., I PR 350/ 69, „Biuletyn Informacyjny SN” z 1971 r. nr 1, poz. 5.

⁶⁴ Wyrok z dnia 23 listopada 1981 r., IV PR 343/ 81 - OSNCP z 1982 r., z. 4, poz. 63.

⁶⁵ Wyrok z dnia 28 lutego 1968 r., II PR 198/ 67 - PiZS z 1969 r. nr 2, s. 52.

⁶⁶ Wyrok z dnia 18 marca 1983 r., IV PR 26/ 82, „Służba Pracownicza”, z 1983 r. nr 6, s. 28.

- szkodę spowodowaną niezwróceniem mienia lub niewyliczeniem się pracownika , a także
- wysokość szkody.

Dowód przeciwny polegający na wykazaniu braku winy ciąży na pracowniku: od odpowiedzialności materialnej, o którą chodzi może się uwolnić, jeśli wykaże ,że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności skutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia (por. art. 124 § 3 kp). Przyczyny niezależne od pracownika to okoliczności, którym pracownik nie może zapobiec nawet przy dołożeniu należytej staranności w wykonaniu obowiązków pracowniczych, a więc okoliczności przez niego nie zawinione. Za szkodę w mieniu powierzonym z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się powstałą wskutek kradzieży przez nieznaną sprawców, pracownik ponosi odpowiedzialność w takim zakresie, w jakim można mu zarzucić niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku pieczy⁶⁷.

Przy mieniu powierzonym pracodawca nie ma więc obowiązku udowodnienia winy pracownika, wystarczy wykazanie szkody. Z faktu bowiem, że mienie zostało prawidłowo powierzone, wypływa wniosek, że ujawnione w nim braki są następstwem zaniedbań pracownika.

Z przepisu 124 § 3 kp *.a contrario* nie należy wnioskować, że pracownika obciążają wszystkie skutki pozostające w związku z jego zachowaniem, nawet takie, które są zależne od niego tylko obiektywnie bez względu na to czy można mu przypisać winę. Byłoby to równoznaczne z uznaniem , że odpowiedzialność materialna za mienie powierzone jest odpowiedzialnością za same skutki wykonywanej pracy. W przepisach kodeksu pracy brak jakichkolwiek podstaw do takiej wykładni .Chociaż są głosy w doktrynie, które utrzymują właśnie taki pogląd, podnosząc że „Odpowiedzialność pracownika za szkodę w powierzonym mu mieniu w zasadzie nie zależy od winy pracownika. Podstawą odpowiedzialności jest bowiem sam fakt powstania szkody w prawidłowo powierzonym mieniu , spowodowany niezwróceniem przez pracownika powierzonego mu mienia lub niemożnością wyliczenia się z niego”⁶⁸. Zaprezentowany pogląd – chociaż wielce korzystny dla pracodawców - wydaje się naszym zdaniem sprzeczny z wykładnią art. 124 § 3 kp, w przypadku bowiem powierzenia mienia pracownikowi wprowadza się dalej idącą odpowiedzialność niż ta, która wynika z art. 114 kp, bo opartą na domniemaniu winy. To, że pracodawca nie ma w tym przypadku obowiązku udowodnienia pracownikowi winy nie oznacza jeszcze, że pracownik odpowiada za każdą szkodę w powierzonym mieniu bez względu na to czy jest winny czy nie . Jak wyżej zaznaczyliśmy, już przy powierzaniu mienia pracownikowi z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się zakładamy, że będzie on odpowiadał na zasadzie winy, w razie niedopełnienia tych obowiązków. Domniemanie odpowiedzialności pracownika w zakresie niewykonania lub nienależytego wykonania przez niego

⁶⁷ Wyrok z dnia 9 maja 2002 I PKN 621/99, OSNAP 2001/20/612

⁶⁸ Ewa Styczyńska „Zasady odpowiedzialności materialnej pracowników”; Prawo przedsiębiorcy nr 49 (205) / 96 - Raport na zamówienie czytelników-31(str. 7).

powierzonych mu obowiązków nie obala podstawy jego odpowiedzialności opartej na winie, a nie ryzyku związanym z działalnością gospodarczą pracodawcy⁶⁹. Pracownik ponosi odpowiedzialność za powstałą szkodę, jeżeli wynika ona z przyczyn nie ustalonych. Ciężar wykazania, że szkoda powstała z przyczyn niezależnych od pracownika spoczywa na nim, a jeżeli przyczyny te nie są znane i pracodawcy nie można udowodnić przyczynienia się do powstania szkody, istnieją podstawy do przyjęcia, że szkoda powstała z przyczyn leżących po stronie pracownika, który naruszył obowiązek sprawowania należytej pieczy nad powierzonym mu mieniem⁷⁰. Chyba, że zaistnieją okoliczności przewidziane art. 124 § 3 kp. W wytycznych z 1975 r. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że „użyty w art. 124 & 3 K. p. zwrot >w szczególności< świadczy o tym, że wszystkie obiektywne okoliczności, które doprowadziły do powstania szkody mogą uzasadniać zwolnienie pracownika od odpowiedzialności materialnej. W takim wypadku nie mają zastosowania przepisy rozdziału I działu V, nie wymienione w art. 127 kp. W konsekwencji wysokość odszkodowania nie jest limitowana kwotą trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika (art. 119 kp). Nie oznacza to, że w konkretnym wypadku nie może być ono niższe lub, że pracownik nie może całkowicie uwolnić się od odpowiedzialności”. Należy przy tym wskazać, na podstawie orzeczenia Sądu Najwyższego z 5 grudnia 1979, że w celu uwolnienia się od odpowiedzialności pracownik musi wykazać, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a nie wystarczy jedynie powołanie się na prawdopodobieństwo takiej przyczyny powstania szkody⁷¹. Podobnie stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 10 października 1979 r.: „Samo prawdopodobieństwo, że powierzone pracownikowi mienie pracodawcy zaginęło z przyczyn odeń niezależnych, nie wystarcza do uwolnienia pracownika od odpowiedzialności materialnej ciążącej na nim z mocy przepisu art. 124 kp. Pracownik bowiem ma wykazać, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych”⁷². Ta niekorzystna sytuacja prawna jest o tyle modyfikowana w praktyce, że orzecznictwo Sądu Najwyższego stoi na stanowisku, iż chociaż samo prawdopodobieństwo, że powierzone pracownikowi mienie pracodawcy zaginęło z przyczyn od niego niezależnych nie wystarcza do uwolnienia pracownika od odpowiedzialności, to pracownik może wykazać, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych nawet za pomocą domniemania faktycznego w rozumieniu art. 231 kpc⁷³. Dla pełnej ekskulpacji wystarczy więc wykazanie przez pracownika okoliczności uprawdopodobniających powstanie szkody z przyczyn, za które on nie odpowiada, w sposób pozwalający na wniosek, iż tak było w rzeczywistości. Powstanie zatem szkody w mieniu powierzonym pracownikowi, któremu pracodawca nie wykazał żadnych zaniedbań w wykonywaniu obowiązków pozostających w związku przyczynowym ze szkodą, może prowadzić do zwolnienia go od odpowiedzialności za tę szkodę, nawet w przypadkach,

⁶⁹ Wyrok z dnia 18 sierpnia 1967 r., II PR 282/ 66, nie publikowany ; wyrok z dnia 4 grudnia 1978 r., IV PR 316/ 78, nie publikowany.

⁷⁰ Wyrok z dnia 11 lutego 1970 r., III PRN 101/ 69, nie publikowany.

⁷¹ IV PR 336/79 – OSNCP z 1980 r. nr 9 poz. 167.

⁷² Wyrok z dnia 10 października 1979 r., IV PR 289/79, Sł. Prac. 1980 nr 3, str. 35.

⁷³ Wyrok z dnia 10 października 1979 r., IV PR 289/ 79, „Służba Pracownicza” z 1980 r., nr 3 str. 35.

gdy pracownik nie jest w stanie wykazać konkretnych przyczyn powstania szkody, leżących poza zakresem jego działania.

Przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 października 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu, stwarzają możliwość złagodzenia – w konkretnej sytuacji faktycznej – zakresu odpowiedzialności materialnej pracownika, któremu zostało powierzone mienie pracodawcy z uwagi na występujące obiektywnie utrudnienia w roztoczeniu przezeń efektywnej pieczy nad tym mieniem i łączące się z nimi prawdopodobieństwo niezawinionej przez pracownika utraty mienia, polepszają więc sytuację pracownika w porównaniu z wymogami art. 124 § 3 kp.

Jednakże, w sytuacji gdy pracownik nawet uwolni się od odpowiedzialności za mienie mu powierzone wykazując, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, ale udowodnione zostaną konkretne uchybienia pracownika i istnienie związku przyczynowego między tymi uchybieniami a wyrządzoną szkodą można przypisać mu odpowiedzialność za niedobór, który powstał z jego winy, na zasadzie art. 114 i nast. kp⁷⁴.

Kodeks pracy zwalniając pracownika od odpowiedzialności za szkody wynikłe z przyczyn od niezależnych, wyłącza tym samym zasadę ryzyka jako podstawę odpowiedzialności materialnej w tym wypadku. W wyroku z 28 kwietnia 1997 r. Sąd Najwyższy stwierdził, iż z przepisu art. 124 § 3 kp wynika, że odpowiedzialność za mienie powierzone wyłączona jest nie tylko wtedy, gdy pracownik wykaże, iż szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, lecz także wówczas gdy udowodni, że wywołana zastała głównie z przyczyn, za które odpowiedzialności nie ponosi (kradzież)⁷⁵. W takim wypadku odpowiada on za szkodę według ogólnych reguł materialnej odpowiedzialności pracownika. Reżim odpowiedzialności za mienie powierzone pracownikowi jest – jak podkreślił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku – reżimem szczególnym i godzącym w interesy pracownika w tym sensie, że oznacza przerzucenie na niego ciężaru dowodu, a ponadto stanowi do pewnego stopnia odstępstwo od ogólnej zasady ponoszenia odpowiedzialności jedynie za zachowania bezprawne i zawinione. Stąd wniosek, że przepisy określające podstawy i warunki stosowania odpowiedzialności za mienie powierzone powinny być wykładane w sposób restryktywny. Na tle konkretnej sprawy, której dotyczy wyrok, Sąd najwyższy doszedł do wniosku, iż występujące w art. 124 § 3 kp wyrażenie „przyczyny niezależne od pracownika” powinno być rozumiane w sposób zawężający odpowiedzialność pracownika według tego reżimu. Zaznacza Sąd jednocześnie, że wyłączenie stosowania w danym wypadku odpowiedzialności za mienie powierzone z tego powodu, że szkoda powstała z przyczyn niezależnych od pracownika, nie musi prowadzić do konkluzji, iż pracownik zostaje całkowicie zwolniony od ponoszenia odpowiedzialności materialnej za szkodę. Odpowiada jednak tylko za szkodę na zasadach ogólnych. To bowiem, że szkoda w powierzonym mieniu powstała – w całości lub w części – z przyczyn od niego niezależnych w rozumieniu art. 124 § 3 kp nie oznacza, iż w ogóle nie pozostaje ona w związku przyczynowym z jego zachowaniem.

⁷⁴ Wyrok z dnia 24 października 1975 r., IV PR 166/75, nie publikowany.

⁷⁵ Sygn. 1 PKN 114/07.

Jak wynika z powyższego, mimo powierzenia pracownikowi mienia w pewnych sytuacjach jego odpowiedzialność będzie kształtowała się na zasadach ogólnych. Dotyczy to np. sytuacji, w której szkoda została wyrządzona przez pracownika nieumyślnie, ale nie przez niewyliczenie czy też niezwrócenie mienia, a np. przez uszkodzenie rzeczy. W razie wyliczenia się przez pracownika z mienia przez wykazanie faktu zniszczenia określonej jego ilości, obciążenie powstałą szkodą może nastąpić tylko w razie udowodnienia przez pracodawcę, że zepsucie i późniejsze zniszczenie zostało zawinione przez pracownika⁷⁶. Pracownik, który wyrządził szkodę w mieniu powierzonym mu lecz nie wskutek niewyliczenia się z tego mienia, ale w inny nieumyślny sposób (przez dopuszczenie do zniszczenia rzeczy lub obniżenia jej wartości), obowiązany jest uiszczyć odszkodowanie według zasad ogólnych⁷⁷. Za szkodę wynikłą z uszkodzenia mienia pracownik może więc ponosić odpowiedzialność w pełnej wysokości w razie wykazania, że jego działanie lub zaniechanie, pozostające w związku przyczynowym z wyrządzoną szkodą, miało charakter działania umyślnego w rozumieniu art. 122 kp⁷⁸.

Pracownik może wykazywać, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, za pomocą wszelkich środków dowodowych i jeżeli powołuje dowody, że rozliczył się z powierzonego mienia, to nieprzeprowadzenie wszechstronnego postępowania dowodowego w tym zakresie stanowi istotne uchybienie procesowe⁷⁹. Ocena sprawy pod kątem art. 124 § 3 kp wymaga wyjaśnienia i ustalenia przede wszystkim, jakie starania podejmowali sami pracownicy – jeżeli nie uważali za potrzebne alarmować pracodawcy - by zapobiec powstaniu szkody w powierzonym im pieczy mieniu, co dopiero mogłoby uzasadniać wniosek o ich nienagannej pracy wykluczającej domniemanie zawinienia szkody, zawarte w unormowaniu wymienionego przepisu. Obalenie tego domniemanie może nastąpić bowiem – poza przypadkami oczywiście niezależnej od pracownika przyczyny, jak np. kradzież lub zniszczenie towaru na skutek siły wyższej – przez wykazanie, że zrobił wszystko, co było możliwe w ramach wypełniania swych obowiązków, zgodnie z wymaganiami określonymi w art. 100 § 1 kp⁸⁰.

Pracownika otrzymującego mienie pracodawcy z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się nie obciąża ryzyko związane z działalnością pracodawcy (art. 117 § 2 kp. w związku z art. 127 kp), a w szczególności nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka. Zdaniem Sądu Najwyższego „brak warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mu (pracownikowi – przyp. A.Ż, A.S.) mienia, będący wynikiem trudności organizacyjnych, należy włączyć do

⁷⁶ Wyrok z dnia 9 sierpnia 1967 r., I PR 111/ 67 - OSNCP z 1968 r., z. 6, poz. 102.

⁷⁷ Uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 18 grudnia 1976 r., V. PZP 6/76 - OSNCP z 1976 r., z. 5-6 poz. 84; OSPiKA z 1978 r., z. 3, poz. 41 z glosą J. Wrątnego; OSPiKA z 1878 r., z. 7-8, s. 13 z glosą J. Jończyka i Z. Masternaka czy wyrok z dnia 22 stycznia 1975 r., I PR 189/74 - OSNCP z 1975 r., z. 9, poz. 139; NP. z 1976 r. nr 4, s. 658 z krytyczną glosą T. Liszcz i aprobującą glosą S. Rejmana.

⁷⁸ Wyrok z dnia 10 lutego 1976 r., IV PR 331/75 - OSPiKA z 1977 r., z. 1, poz. 18 z glosą G. Bieńka.

⁷⁹ Wyrok z dnia 15 września 1981 r., IV PR 273/ 81, nie publikowany.

⁸⁰ Wyrok z dnia 3 maja 1984 r., IV PR 77/ 84, nie publikowany.

dziedziny ryzyka związanego z działalnością zakładu, którego to ryzyka pracownik nie ponosi”⁸¹.

Jedyną zatem podstawą materialnej odpowiedzialności pracowniczej za mienie powierzone jest zasada winy. Jeżeli przyczyny niezależne od pracownika spowodowały całą szkodę, dochodzi do uwolnienia się pracownika od odpowiedzialności. Jeżeli natomiast dotyczyły one tylko części szkody, jest to tzw. przyczynienie się pracodawcy lub innej osoby do szkody, które ogranicza tylko odpowiedzialność pracownika. Pracownik, któremu powierzono mienie z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się, nie ponosi też w żadnym wypadku odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania albo zniszczenia (art. 117 § 1 kp w związku z art. 127 kp).

Okolicznością uzasadniającą uznanie przyczynienia się pracodawcy do powstania szkody może być brak odpowiedniego nadzoru nad pracownikiem lub brak właściwej organizacji pracy. Pracownik materialnie odpowiedzialny nie może jednak powoływać się na przyczynienie się pracodawcy do powstania szkody przez brak nadzoru i kontroli, jeżeli znając swoje obowiązki świadomie je zaniedbuje, a np. przez fałszowanie dokumentacji zaciemnia rzeczywisty obraz rzeczy i ukrywa niedobór. Brak nadzoru i kontroli ze strony pracodawcy może być poczytany za przyczynienie się do powstania lub zwiększenia szkody, gdy pracownik z powodu braku doświadczenia lub innych obiektywnych okoliczności nie może sobie poradzić w pracy, a nadzór i kontrola mogłyby mu pomóc w wywiązaniu się z przyjętych obowiązków⁸².

Pracownik, któremu pracodawca powierzył mienie z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się, odpowiada za tę część niedoboru w mieniu, która jest wynikiem jego działania lub zaniechania. Nie ponosi natomiast odpowiedzialności za niedobór w powierzonym mu mieniu, który powstał bez jego winy wskutek uchybień lub zaniedbań pracodawcy w zakresie nadzoru lub organizacji pracy⁸³. Niezorganizowanie przez pracodawcę dostatecznej kontroli w postaci np. dokumentacji magazynowej nie uzasadnia zmniejszenia odszkodowania za niedobór w mieniu powierzonym pracownikowi, jeżeli mimo niedostatków tej kontroli mógł on uniknąć pomyłek, wykonując starannie obowiązki i wykazując należyłą inicjatywę w zakresie ochrony powierzonego mu mienia⁸⁴.

Pracownik, który świadomie działa na szkodę pracodawcy nie może skutecznie bronić się zarzutem, że do jej powstania przyczynił się on przez złą organizację i brak nadzoru.

Zła organizacja pracy i brak nadzoru tylko wówczas uzasadniają obniżenie odszkodowania, gdy w ich wyniku pracownik - pomimo dołożenia szczególnej staranności - nie mógł należycie wykonać nałożonych na niego obowiązków⁸⁵. Nie każde

⁸¹ Wyrok z 14.03.1975 r. II PR 187/74 – OSNCP z 1975 r. nr 12, poz. 177.

⁸² Wyrok z dnia 9 czerwca 1983 r., IV PR 102/ 83 - OSNCP z 1984 r., z . 1, poz. 11; wyrok z dnia 17 lipca 1973 r., II PR 176/ 73, nie publikowany.

⁸³ Wyrok z dnia 21 lutego 1984 r., IV PR 17/ 84 - OSNCP z 1984 r., z . 10, poz. 178.

⁸⁴ Wyrok z dnia 13 marca 1984 r., IV PR 31/ 84, nie publikowany .

⁸⁵ Wyrok z dnia 18 kwietnia 1973 r., II PR 441/ 72 - OSPiKA z 1973 r., z . 12, poz . 248

uchybiecie pracodawcy stanowi o jego przyczynieniu się do powstania lub zwiększenia szkody i tym samym o wyłączeniu lub ograniczeniu materialnej odpowiedzialności pracownika za wyrządzoną szkodę. Takie przyczynienie stanowić może tylko uchybienie, które powstaje w normalnym związku przyczynowym a powstałą szkodą i bez którego szkoda w ogóle lub w takich rozmiarach nie powstałaby⁸⁶.

Ocena stopnia przyczynienia się pracodawcy stanowi w zasadzie atrybut sądu merytorycznego, który mając możliwość bezpośredniego kontaktu ze stronami i bezpośrednio przeprowadzając dowody ma najlepszą możliwość ustalenia, w jakim stopniu zachowanie się obu stron miało wpływ na powstanie szkody i jej wysokość. Wynika to chociażby z wymogu ustawy, by obowiązek odszkodowawczy był odpowiednio zmniejszony stosownie do okoliczności ujawnionych w czasie postępowania przed sądem pierwszej instancji. Sąd rewizyjny może uznać za uzasadniony zarzut błędnego ustalenia stopnia przyczynienia się jedynie w tych wypadkach, w których ocena sądu merytorycznego jest oczywiście nieadekwatna do poczynionych w tym zakresie ustaleń, a zwłaszcza winy obu stron⁸⁷.

Odszkodowanie za szkodę w mieniu powierzonym może obniżone na podstawie art. 121 kp (teza VII wytycznych). Jednakże wyrok skazujący pracownika za niedopełnienie obowiązku w zakresie nadzoru nad mieniem, jego ochrony lub gospodarowania z reguły wyłącza możliwość obniżenia przez sąd wysokości odszkodowania na podstawie art. 121 § 2 kp⁸⁸. To samo dotyczy picia alkoholu w czasie pracy przez pracownika materialnie odpowiedzialnego⁸⁹, prawomocnego skazania osoby zobowiązanej do wyrównania niedoboru za rażące naruszenie obowiązków pracowniczych dotyczących chronienia tego mienia⁹⁰ i skazania pracownika w postępowaniu karnym za wprowadzenie do sprzedaży towarów obcych, jak również za ukrywanie niedoboru przez nieobciążanie się fakturami⁹¹.

Tak ukształtowany na podstawie art. 124 kp reżim odpowiedzialności ma na celu zapobieganie ewentualności bezprawnego osiągnięcia korzyści kosztem mienia pracodawcy, do którego pracownik ma nie kontrolowany dostęp i którym dysponuje oraz bezprawnemu uchylaniu się od odpowiedzialności za niedobory powstałe z „niewiadomych przyczyn”⁹².

⁸⁶ Wyrok z dnia 21 maja 1985 r., IV PR 32/ 85, „Służba Pracownicza”, z 1985 r. nr 10, s. 26

⁸⁷ Wyrok z dnia 4 września 1985 r., IV PR 186/ 85 - PiZS z 1986 r., nr 3, str. 70 ; wyrok z dnia 5 grudnia 1972 r., II PR 311/ 72, nie publikowany.

⁸⁸ Wyrok z dnia 12 lutego 1975 r., I PR 220/ 74 - OSPiKA z 1976 r., z. 1, poz. 18.

⁸⁹ Wyrok z dnia 18 lutego 1975 r., I PR 232/ 74 - OSNCP z 1975 r., z. 7-8, poz. 126.

⁹⁰ Wyrok z dnia 25 lutego 1975 r., I PR 223/ 74 - OSNCP z 1975 r., z. 7-8, poz. 127.

⁹¹ Wyrok z dnia 17 kwietnia 1975 r., I PR 311/ 74 - OSNCP z 1976 r., z. 1, poz. 16.

⁹² Wyrok z dnia 18 czerwca 1979 r., IV PR 164/ 79 - PiP z 1980 r., nr 4, str. 170 z aprobowaną glosą M. Piekarskiego.

4. Wspólna odpowiedzialność materialna pracowników za mienie powierzone

Zgodnie z art. 125 kp, na zasadach określonych w art. 124 kp pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się. Za mienie to odpowiadają oni wspólnie w pełnej wysokości. Łączne powierzenie mienia może dotyczyć zarówno rzeczy określonych w art. 124 § 1 kp, jak i innego mienia. Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej zawartej na piśmie przez pracowników z pracodawcą (art. 125 § 1 kp). Warunek pisemnej formy tej umowy został dodany w ramach nowelizacji kodeksu, obowiązującej od 2 czerwca 1996 r.; uprzednio dotyczył on tylko umów zawieranych przez uspołecznione zakłady pracy i wynikał z przepisu § 2 ust. 1

rozporządzenia Rady Ministrów⁹³. Jednak już w poprzednim stanie prawnym Sąd Najwyższy twierdził, że „nieważna jest umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za mienie zakładu pracy powierzone im łącznie, jeżeli nie została zawarta na piśmie”⁹⁴. Wniosek ten wyprowadził z kategorycznego brzmienia w/w przepisu § 2 powołanego rozporządzenia.

Przepis ten samodzielnie normuje skutek niezachowania przewidzianej w nim formy pisemnej, uzależniając od zawarcia właśnie pisemnej umowy możliwość przyjęcia wspólnej odpowiedzialności materialnej za szkody spowodowane powstaniem niedoboru w powierzonym im łącznie mieniu. Przepis ten bowiem nie ogranicza się do wskazania, że „umowa powinna być zawarta na piśmie”, a mówi wyraźnie, że pracownicy mogą – na podstawie pisemnej umowy zawartej z pracodawcą – przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną. Pisemna forma jest więc w brzmieniu tego przepisu przesłanką powstania wspólnej odpowiedzialności, a więc przesłanką skuteczności umowy. Niezachowanie tej przesłanki powoduje nieważność umowy na podstawie art. 58 § 1 kc w związku z art. 300 kp.

W przypadku braku podstaw do przyjęcia współodpowiedzialności umownej za niedobory, odpowiedzialność pracowników kształtuje się na zasadach ogólnych. Sąd powinien więc zważyć, czy i w jakim zakresie uchybienia w pracy każdego z pracowników doprowadziły do niedoboru. Należy więc skonkretyzować uchybienia indywidualizujące winę każdej z osób, która swym postępowaniem przyczyniła się do niedoboru⁹⁵.

Umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników powinna zawierać następujące elementy:

- oznaczenie stron objętych umową,
- ustalać części, w jakich poszczególni pracownicy ponoszą odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się,
- sprecyzować miejsce powierzenia mienia,
- okres, podczas którego nieobecność pracownika w pracy nie ma wpływu na zakres odpowiedzialności zarówno tego pracownika, jak i pozostałych pracowników ponoszących wspólną odpowiedzialność materialną (obecnie obowiązujące przepisy nie określają tego okresu, pozostawiając tę sprawę do uzgodnienia przez strony umowy).

W umowie można zawrzeć także inne warunki niezbędne do ustalenia odpowiedzialności poszczególnych pracowników za mienie powierzone im z obowiązkiem wyliczenia się, o ile nie będą one dla pracowników mniej korzystne, niż to gwarantują przepisy prawa.

⁹³ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie; wszystkie bliżej nie oznaczone paragrafy wymienione w tym rozdziale pochodzą z tego rozporządzenia.

⁹⁴ Uchwała Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 kwietnia 1988 r., III PZP 62/ 87 - OSNCP z 1988 r., z. 12, poz. 165; OSPiKA z 1989 r., z. 3, poz. 48 z glosą W. Sanetry; „Problemy Praworządności” z 1989 r., nr 10, str. 59 z glosą A Świątkowskiego.

⁹⁵ Wyrok z dnia 24 listopada 1972 r., II PR 260/ 72 - OSPiKA z 1974 r., z. 5, poz. 92; bliżej o tym w rozdziale I.

Zasady wspólnej odpowiedzialności pracowników określone w art. 124 kp zostały rozwinięte w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie⁹⁶.

Przepisy omawianego rozporządzenia stosuje się w przypadkach łącznego powierzenia pracownikom mienia z obowiązkiem wyliczenia się, w zakładzie pracy lub wydzielonej jego części, w której odbywa się sprzedaż, produkcja lub świadczenie usług, albo przechowuje się mienie stanowiące przedmiot powierzenia i oddzielnego rozliczania mienia, zwanym dalej „miejscem powierzenia mienia” (§ 1).

Pracownicy, o których mowa powyżej, mogą przyjąć na podstawie pisemnej umowy zawartej z pracodawcą wspólną odpowiedzialność materialną za szkody spowodowane powstaniem niedoboru w powierzonym im łącznie mieniu, jeżeli liczba pracowników, poza wymienionymi w § 4, nie przekracza:

- przy pracy na jedną zmianę – 8 osób,
- przy pracy na dwie zmiany – 12 osób,
- przy pracy na trzy zmiany - 16 osób.

W zakładach usługowych, zakładach żywienia zbiorowego oraz w sklepach samoobsługowych i preselekcyjnych pracownicy, poza wymienionymi w § 4, mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną, jeżeli ich liczba w miejscu powierzenia mienia nie przekracza 24 osób na jedną zmianę (§ 2 ust. 2).

Umowa o wspólnej odpowiedzialności może być zawarta, jeżeli na przyjęcie wspólnej odpowiedzialności materialnej wyrażą zgodę wszyscy pracownicy zatrudnieni w miejscu powierzenia mienia (z zastrzeżeniem § 4).

Za pisemną zgodą pracowników, którzy przyjęli wspólną odpowiedzialność materialną, mogą wykonywać pracę lub określone czynności w miejscu powierzenia mienia:

- osoby wykonujące czynności nie związane z dysponowaniem mieniem (np. sprzątaczkę, pomywaczkę, osoby zatrudnione przy przenoszeniu towarów),
- osoby wykonujące pracę dorywczą lub na czas określony,
- osoby nowo przyjęte do pracy obejmujące czynność związane z dysponowaniem mienia – do czasu przeprowadzenia najbliższej inwentaryzacji,
- pracownicy młodociani w okresie odbywania przygotowania zawodowego, a po zakończeniu tego przygotowania - do czasu przeprowadzenia najbliższej inwentaryzacji,
- osoby wykonujące praktykę zawodową.

Osoby te nie ponoszą wspólnej odpowiedzialności materialnej.

W czasie wykonywania przez wyżej wymienione osoby pracy lub określonych czynności w miejscu powierzenia mienia, pracodawca jest obowiązany osobom objętym wspólną odpowiedzialnością materialną umożliwić sprawowanie nadzoru nad powierzonym mieniem, przez swobodny do niego dostęp.

⁹⁶ Patrz przypis nr 83.

Każda zmiana w składzie pracowników, którzy przyjęli wspólną odpowiedzialność materialną, wymaga zawarcia nowej umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej.

Warunkiem ustanowienia wspólnej odpowiedzialności materialnej jest nie tylko zawarcie stosownej umowy, ale także powierzenie mienia łącznie wszystkim pracownikom, którzy mają być objęci taką odpowiedzialnością. Powierzenie mienia powinno nastąpić na podstawie inwentaryzacji przeprowadzonej z udziałem tych pracowników lub z udziałem osób przez nich wskazanych, zgodnie z § 22 ust 2, oraz zapewnienie im możliwości zgłaszania uwag w związku z przebiegiem i wynikiem inwentaryzacji (§ 8 ust. 1). Pracownikowi objętemu umową o wspólnej odpowiedzialności przysługują powyższe uprawnienia, a także prawo wglądu w księgi rachunkowe pracodawcy – w zakresie dotyczącym rozliczenia powierzonego mienia, oraz uczestniczenia w przyjmowaniu i wydawaniu mienia.

Dlatego w sytuacji, w której mimo zawarcia umowy o współodpowiedzialności majątkowej – magazyn został oddany wyłącznej pieczy tylko jednej osoby, która do niego miała wyłączny dostęp, a niedobór zastał stwierdzony tylko w tym magazynie, osoba ta ponosi odpowiedzialność nie w częściach przewidzianych w umowie o współodpowiedzialności majątkowej, lecz za cały niedobór powstały w tym magazynie⁹⁷.

Stosowne składniki majątkowe muszą zostać powierzone pracownikom, mającym ponosić taką odpowiedzialność w sposób umożliwiający wzięcie przez nich udziału w inwentaryzacji i zgłoszenie ewentualnych zarzutów⁹⁸. Nie jest więc konieczne, aby wszyscy pracownicy wspólnie odpowiedzialni brali udział w czynnościach inwentaryzacyjnych. Istotne, żeby była ona przeprowadzona w okolicznościach umożliwiających im branie w niej udziału i zgłaszanie uwag, np. dotyczących uzupełnienia czy powtórzenia w określonym zakresie czynności inwentaryzacyjnych. Mowa tutaj o łącznym pierwotnym powierzeniu mienia. Nie musi być ono dokonane przed zawarciem umowy o wspólnej odpowiedzialności. Może ono nastąpić i po jej zawarciu, a więc nie tylko przy przyjmowaniu mienia w obejmowanej, wydzielonej części zakładu pracy.

Jeżeli nie stało się zadość tym wymaganiom to znaczy mienia nie powierzono zgodnie z przepisami, nie jest ono wtedy objęte wspólną odpowiedzialnością. Nie zostaje jednak wtedy wyłączona odpowiedzialność indywidualna każdego pracownika, który ze swej winy przez niewykonanie lub nienależyte wykonanie swych obowiązków wyrządził pracodawcy szkody w takim mieniu (por. na ten temat uwagi powyżej). Podobnie wspólna odpowiedzialność nie wyłącza indywidualnej odpowiedzialności odszkodowawczej za inne mienie powierzone pracownikowi (§ 7). Pracodawca może bowiem pracownikowi, który zawarł umowę o wspólnej odpowiedzialności, ponadto powierzyć inne mienie niezależnie od mienia łącznie powierzonego wszystkim pracownikom, którzy zawarli umowę o współodpowiedzialności.

Pracodawca może np. ekspedientce objętej współodpowiedzialnością powierzyć indywidualne odniesienie do banku pieniędzy z utargu w oddzielnie rozliczanej kasie. Za

⁹⁷ Wyrok z dnia 11 października 1973 r., I PR 130/ 73 - OSPiKA z 1974 r., z. 9, poz. 87.

⁹⁸ Wyrok z dnia 13 kwietnia 1976 r., IV PR 395/ 75, nie publikowany; wyrok z dnia 7 czerwca 1977 r., IV PR 143/ 77, nie publikowany.

to indywidualnie powierzone jej mienie ekspedientka ponosi indywidualną pracowniczą odpowiedzialność odszkodowawczą.

Od pierwotnego powierzenia, którego prawidłowość decyduje o skuteczności umownej wspólnej odpowiedzialności, trzeba odróżnić późniejsze przyjmowanie sukcesywnie dostarczanych towarów, materiałów itp., po przejęciu przez pracowników mienia pracodawcy objętego wspólną odpowiedzialnością. Sukcesywnie dostarczane lub wydawane partie mienia pracodawcy przedstawiają z reguły znacznie mniejszą wartość od pierwotnie przyjętego mienia. Ze względu na ograniczony rozmiar sukcesywnych dostaw czy wydawanych partii mienia pracownicy ponoszący wspólną odpowiedzialność nie napotykają na ogół trudności w sprawdzaniu ich jakości i ilości. Aby mogli to uczynić każdemu z nich przysługują uprawnienia, o których mowa w § 8 ust. 2.

Utrudnienia w wykonywaniu tych uprawnień nie wyłączają samo przez się wspólnej odpowiedzialności. Od wagi tych uchybień oraz od ich związku przyczynowego z powstałym niedoborem zależy ocena, czy i jaki wpływ mają one na zakres odpowiedzialności pracownika lub pracowników, którym powierzono mienie z obowiązkiem wyliczenia się.

Utrudnianie pracownikom współodpowiedzialnym wglądu do rachunkowości pracodawcy lub brania udziału w sukcesywnym przyjmowaniu czy wydawaniu mienia może nastąpić nie tylko z winy pracowników księgowości, zaopatrzeniowców czy kierownictwa, lecz także na skutek zachowania się pracowników ponoszących wspólną odpowiedzialność. W takich sytuacjach pracownik doznający utrudnień obowiązany jest przejmować odpowiednią inicjatywę w celu zapobiegania takim utrudnieniom i usuwania ich następstw (art. 100 pkt 2 kp); przez zaniechanie podjęcia odpowiednich poczynań zaradczych może przyczynić się do szkody pozostającej w związku przyczynowym z takimi utrudnieniami.

W zakresie sukcesywnego przyjmowania lub wydawania mienia pracownicy współodpowiedzialni nie korzystają z omówionych uprawnień, poprzestając na wyrywkowej lub dorywczej kontroli wykonywanych przez poszczególnych pracowników. Zaniechanie dokonywania – chociażby wyrywkowo – kontroli stanowi na ogół naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast stałe korzystanie przez wszystkich współodpowiedzialnych pracowników z uprawnienia do udziału w przyjmowaniu i wydawaniu towarów mogłoby dezorganizować działalność pracodawcy. Z tych względów unormowanie tego zagadnienia odpowiada potrzebom życia i słuszności.

Umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej odbywa się na wzajemnym zaufaniu pracowników. Pracownik ponoszący wspólną odpowiedzialność może utracić zaufanie do współpracownika ponoszącego razem z nim tę odpowiedzialność lub do innych osób zatrudnionych za jego zgodą bez ponoszenia tej odpowiedzialności.

W takich przypadkach pracownik ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną może zgłosić pracodawcy żądanie przeprowadzenia inwentaryzacji w razie stwierdzenia nieprawidłowego wykonywania obowiązków związanych z pieczęcią nad powierzonym mieniem przez innego pracownika objętego taką odpowiedzialnością (§16 ust. 1). Pracownik, o którym mowa powyżej, może odstąpić od umowy o wspólnej odpowiedzialności, ze skutkiem na przyszłość, jeżeli w terminie nie przekraczającym 7 dni od dnia zgłoszenia żądania przeprowadzenia inwentaryzacji nie zostanie ona rozpoczęta

lub nie nastąpi odsunięcie pracownika, którego dotyczą zarzuty, od wykonywania pracy w miejscu powierzenia mienia (§ 16 ust. 2).

Jeżeli pracownik ponoszący wspólną odpowiedzialność zgłosi na piśmie zarzuty uzasadniające utratę zaufania w stosunku do osoby określonej w § 4 ust. 1, może cofnąć zgodę na dalsze wykonywanie przez tę osobę pracy lub określonych czynności w miejscu powierzenia mienia, a w razie nieuwzględnienia przez pracodawcę skutków cofnięcia takiej zgody – może odstąpić od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej, ze skutkiem na przyszłość. W takim wypadku do przeprowadzenia inwentaryzacji należy przystąpić niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 7 dni od dnia zgłoszenia zarzutów (§ 17).

Dlatego można wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, jeżeli jest uzasadnione np. niemożliwością zatrudnienia na dotychczasowych warunkach czy na zajmowanym stanowisku⁹⁹.

Wobec wynikającej z § 5 ust. 1 powoływanego rozporządzenia konieczności zawierania nowej umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej w przypadku zmiany w składzie pracowników, którzy przyjęli wspólną odpowiedzialność materialną – brak zgody na zawarcie takiej umowy z konkretnym pracownikiem ze strony innych współpracowników stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę lub warunków płacy i pracy, jeżeli pracodawca nie ma możliwości zatrudnienia go na dotychczasowym stanowisku w innej placówce¹⁰⁰.

Przy wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników chodzi o dobrany zespół ludzi darzących się wzajemnie zaufaniem, który za powierzone im łącznie mienie przyjmuje w umowie wspólną odpowiedzialność w częściach w niej określonych i w którym tym samym, wszyscy i każdy z osobna zainteresowani są, aby nie dopuścić do powstania szkody mogącej ich obciążyć¹⁰¹.

Istotną cechą odpowiedzialności wspólnej za powierzone pracownikom mienie jest konieczność wykazania przez pracodawcę wysokości poniesionej szkody i określenie zakresu odpowiedzialności każdego z pracowników związanych z umową.

W związku z tym niezgodne z prawem byłoby żądanie przez pracodawcę, aby pracownicy podpisujący umowę o współodpowiedzialności materialnej wyrazili jednocześnie zgodę na potrącanie im z wynagrodzenia za pracę należności z tytułu niedoborów, które mogą ujawnić się w przyszłości. W uchwale z dnia 4 października 1994 r. Sąd Najwyższy uznał takie wyrażenie zgody za nieważne¹⁰². Natomiast wydaje się zgodne z prawem odebranie od każdego z pracowników, którym powierzono wspólnie mienie, odrębnego oświadczenia o zgodzie na potrącenia z wynagrodzenia za pracę.

Pracownicy ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną odpowiadają w częściach określonych w umowie. Nie jest więc dopuszczalne ustanowienie w umowie, odpowiedzialności za całą szkodę: taki charakter ma odpowiedzialność solidarna. Umowa

⁹⁹ Wyrok z dnia 4 czerwca 1968 r., I PR 174/ 68 - OSNCP z 1969 r., z. 3, poz. 54.

¹⁰⁰ Wyrok z dnia 20 grudnia 1984 r., I PRN 172/ 84 - OSPiKA z 1985 r., z. 6, poz. 121 z aprobowaną glosą S. Rejmana.

¹⁰¹ Wyrok z dnia 13 lutego 1981 r., IV PRN 2/ 81, nie publikowany.

¹⁰² uchwała z 4 października 1994 r., I PZP 41/ 94, OSNAPiUS z 1995 r., nr 5, poz. 63

o współodpowiedzialności materialnej, w której pracownicy zobowiązują się do ponoszenia przez każdego z nich odpowiedzialności za całą szkodę, a zatem odpowiedzialności solidarnej, jest w tej części nieważna jako sprzeczna z prawem. W takiej sytuacji pracownicy odpowiadają za szkodę w częściach równych - art. 370 kc w zw. z art. 300 kp¹⁰³. Pogląd ten wyraża Sąd Najwyższy, twierdząc że „Wspólna odpowiedzialność pracowników za mienie powierzone w rozumieniu przepisów rozp. RM z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności pracowników za mienie powierzone nie ma charakteru odpowiedzialności solidarnej”¹⁰⁴.

Jednakże, w razie wyrządzenia szkody umyślnie – pracownicy ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną - odpowiadają za całość szkody solidarnie, na podstawie przepisów o czynach niedozwolonych¹⁰⁵, nie zaś na podstawie umowy zawartej z pracodawcą¹⁰⁶.

Czyli odpowiedzialność poszczególnych pracowników za szkodę w mieniu, łącznie im na podstawie ważnej pisemnej umowy, powierzonym sprowadza się tylko do odpowiedzialności za taką część szkody, jaka została określona dla nich w danej umowie o współodpowiedzialności materialnej. W razie ustalenia, że szkoda w całości lub części została spowodowana przez niektórych pracowników, za całość szkody albo za stosowną jej część, odpowiadają tylko sprawcy szkody (art. 125 § 2 kp). Fakt ten nie wyłącza ich odpowiedzialności za resztę szkody (niedoboru) wraz z pozostałymi pracownikami na zasadach odpowiedzialności wspólnej (wedle § 6 w/w rozp.). Wspólna odpowiedzialność materialna nie wyklucza odpowiedzialności indywidualnej za inne mienie powierzone danemu pracownikowi.

Jak stwierdził Sąd Najwyższy, „warunkiem wyłączenia zakresu odpowiedzialności pracownika przewidzianego w umowie o współodpowiedzialności materialnej jest wykazanie, w jakim zakresie szkoda lub jej część zostały spowodowane wyłącznie przez innych pracowników”¹⁰⁷. Natomiast w wyroku z 26 stycznia 1989 r. Sąd Najwyższy uznał, że wykładnia nie zdefiniowanego w art. 125 § 2 zd. 2 kp sformułowania „część szkody” prowadzi do wniosku, iż obejmuje ono także odpowiednie przyczynienie się do powstania szkody uzależnione przede wszystkim od rodzaju uchybień poszczególnych pracowników i stopnia zawinienia, a wyraża się udziałem (ułamkowym, procentowym) w spowodowaniu całości niedoboru¹⁰⁸.

Także „w sytuacji gdy wiadomo, że istnieją znaczne różnice w winie i stopniu przyczynienia się do powstania niedoboru pracowników odpowiadających za ten niedobór na podstawie umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej, zakres tej odpowiedzialności - na podstawie art. 125 § 2 zd. 2 kp – powinien być w stosunku do

¹⁰³ Wyrok z dnia 24 lutego 1982 r., IV PR 21/ 82, nie publikowany; wyrok z dnia 13 maja 1982 r., IV PR 119/ 82 - OSPiKA z 1983 r., z. 3, poz. 49

¹⁰⁴ Wyrok z 13 maja 1982 r., IV PR 119/ 82, Z. Bidziński „Podstawowe zagadnienia prawa pracy” , 1989, s. 242.

¹⁰⁵ Art. 441 & 1 K . c . w zw. z art. 300 K . p .

¹⁰⁶ Wyrok z dnia 17 marca 1980 r., II KR 50/ 80 - OSNKW z 1980 r., z. 8, poz. 67; OSPiKA z 1980 r., z. 11, poz.209; PiP z 1981 r. nr 6 s. 147 z glosą P . Hofmańskiego; OSPiKA z 1982 r., z. 9-10, poz. 140 z glosą K . Kruszałaka.

¹⁰⁷ Uchwała z 15 grudnia 1981 r., IV PZP 4/ 81- OSNCP z 1982r. nr 8-9, poz. 116.

¹⁰⁸ Wyrok z 26 stycznia 1989 r., IV PR 360/ 88; „Służba Pracownicza” z 1989 r. nr 7-8, s. 31.

poszczególnych pracowników zróżnicowany i dostosowany do następstw ich konkretnych zawinionych działań i zaniedbań”¹⁰⁹.

Warto dodać, wnosząc z orzeczenia Sądu Najwyższego, że sąd orzekający w sprawie nie jest związany wynikającym z umowy o współodpowiedzialności, określeniem zakresu odpowiedzialności poszczególnych pracowników, jeśli ustali, że za całość niedoboru ponosi odpowiedzialność tylko jeden z nich¹¹⁰. Możliwość określenia w umowie zakresu odpowiedzialności materialnej za powierzone kilku pracownikom mienie, nie oznacza, że każdy z nich ma obowiązek dbałości tylko o jakąś część powierzonego mienia. Powierzenie pracownikowi mienia na podstawie umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej oznacza powierzenie całości tego mienia każdemu z objętych umową pracowników. W związku z tym „fakt zgody niektórych materialnie odpowiedzialnych pracowników na wyłączne zarządzanie częścią powierzonych im pieczy towarów przez innego materialnie odpowiedzialnego pracownika, świadczy o ich winie w postaci zaniedbania obowiązków strzeżenia całości mienia powierzonego łącznej pieczy pracowników”¹¹¹.

Przepisy rozporządzenia nie regulują szczegółowo zasad przeprowadzania inwentaryzacji. Zawierają one jednak gwarancję, że pracownik ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną musi mieć możliwość wzięcia udziału w inwentaryzacji przeprowadzanej w związku z powierzeniem mienia .

W razie niemożności wzięcia udziału w inwentaryzacji z powodu choroby lub innej ważnej przyczyny, pracownik ponoszący współodpowiedzialność materialną może wskazać na piśmie inną osobę, która za zgodą pracodawcy weźmie za niego udział w przeprowadzeniu inwentaryzacji. Jeżeli pracownik ani w przeprowadzaniu inwentaryzacji nie bierze udziału ani nie wskaże innej osoby, pracodawca przeprowadza taką inwentaryzację przy udziale komisji złożonej co najmniej z trzech osób. Te same zasady dotyczą pracownika , ponoszącego wspólną odpowiedzialność, którego stosunek pracy ustał. Pracownikowi takiemu, który po ustaniu stosunku pracy bierze udział w przeprowadzaniu inwentaryzacji i osobie nie zatrudnionej w zakładzie pracy, która zastępuje pracownika w czynnościach inwentaryzacyjnych, przysługuje wynagrodzenie obliczone według przeciętnej stawki dziennej z ostatniego miesiąca pracy.

Skutki wynikające z nieobecności pracownika ponoszącego wspólną odpowiedzialność materialną za powierzone mienie, są różne w zależności od czasu jej trwania . Mianowicie, w umowie o wspólnej odpowiedzialności materialnej strony określają okres, w ciągu którego nieobecność pracownika w pracy nie ma wpływu na zakres odpowiedzialności zarówno tego pracownika jak i pozostałych pracowników ponoszących wspólną odpowiedzialność materialną, zwaną dalej „okresem ustalonym w umowie”. W razie jednak przedłużenia się nieobecności pracownika ponad okres ustalony w umowie , należy niezwłocznie, nie później w ciągu 7 dni od dnia upływu tego okresu, przystąpić do sporządzenia.

¹⁰⁹Wyrok z dnia 11 sierpnia 1988 r., III PZP 30/ 80 - PiZS 1988 r. nr 9, s. 69.

¹¹⁰ Wyrok z dnia 5 lipca 1989 r., I PR 228/ 89 - OSP z 1990 r. nr 9, poz. 318.

¹¹¹ Orzeczenie z dnia 3 września 1984 r., IV PR 149/ 84 - OSNCAP z 1985 r. nr 5-6, poz. 72.

Brak sporządzenia w tym czasie przez zakład pracy inwentaryzacji nie uzasadnia samo przez się oddalenia powództwa z tytułu powstałego niedoboru. Okoliczności te bierze się pod uwagę przy ocenie zakresu odpowiedzialności materialnej pracownika, któremu mienie powierzono, a który w pracy był nieobecny przez czas przekraczający okres ustalony w umowie¹¹².

Pracownik ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną, który po nieobecności trwającej dłużej, niż okres ustalony w umowie powrócił do pracy przed rozpoczęciem lub zakończeniem inwentaryzacji przeprowadzonej w terminie określonym w § 12 rozporządzenia w związku z jego nieobecnością w pracy lub z innych przyczyn - jest nadal związany umową o współodpowiedzialności materialnej, po zakończeniu inwentaryzacji przeprowadzonej w terminie określonym w § 12 w związku z jego nieobecnością w pracy lub z innych przyczyn – jest związany z umową o wspólnej odpowiedzialności do dnia zakończenia tej inwentaryzacji

Pracownik może wypowiedzieć umowę o wspólnej odpowiedzialności na piśmie na 14 dni naprzód. W razie wypowiedzenia przez pracownika umowy do przeprowadzenia inwentaryzacji należy przystąpić przed upływem okresu wypowiedzenia .

Jeżeli rozliczenie mienia wykaże niedobór, każdy z pracowników ponoszących współodpowiedzialność materialną może w ciągu trzech dni od powzięcia wiadomości o stwierdzonym niedoborze, odstąpić na piśmie, ze skutkiem na przyszłość, od umowy ustanawiającej taką odpowiedzialność. W takim przypadku do przeprowadzenia inwentaryzacji należy przystąpić w ciągu 7 dni od dnia odstąpienia pierwszego pracownika od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej .

Pracodawca może odstąpić od umowy o wspólnej odpowiedzialności w każdym czasie. Wtedy do przeprowadzenia inwentaryzacji należy przystąpić niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni od dnia odstąpienia pracodawcy od umowy o wspólnej odpowiedzialności.

W razie wypowiedzenia przez pracownika umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej albo odstąpienia od takiej umowy przez pracownika albo pracodawcę, pracownik ponosi wspólną odpowiedzialność materialną za szkodę w mieniu, której powstanie stwierdzono do dnia zakończenia inwentaryzacji, jeżeli zostanie ona rozpoczęta w wymaganym terminie; w razie bezskutecznego upływu terminu rozpoczęcia inwentaryzacji pracownik jest wolny od odpowiedzialności od dnia, w którym przestała go wiązać umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej. Ta sama zasada obowiązuje również w przypadku ustania stosunku pracy pracownika objętego wspólną odpowiedzialnością materialną.

W razie wypowiedzenia przez jedną za stron umowy o pracę z pracownikiem ponoszącym taką odpowiedzialność materialną, zakończenie inwentaryzacji powinno nastąpić najpóźniej w dniu rozwiązania umowy. Natomiast w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia lub jej wygaśnięcia, inwentaryzację należy przeprowadzić niezwłocznie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę.

¹¹² Wyrok z dnia 13 lutego 1985 r., IV PR 103/ 85 - OSNCP 1986 r. nr 3, poz. 36.

Do dnia zawarcia nowej umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej w sytuacjach określonych powyżej, pracownicy objęci wspólną odpowiedzialnością materialną nie ponoszą odpowiedzialności za część szkody w mieniu powstałą w czasie obowiązywania poprzednio zawartej umowy, za którą odpowiadałby pracownik, którego ta umowa przestała wiązać; ta część szkody obciąża pracodawcę.

Umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej ma charakter stały i wiąże strony (pracodawcę i pracowników) do czasu, aż postanowią one o jej ustaniu na podstawie zawartego w tej sprawie porozumienia albo wskutek odstąpienia od niej pracodawcy lub choćby jednego pracownika albo z powodu upływu okresu wypowiedzenia umowy dokonanego przez pracownika. Umowa ta jest wiążąca również w razie zmiany pracodawcy na zasadach określonych w art. 23¹ kp (przejście zakładu pracy na innego pracodawcę). Jak stwierdził bowiem Sąd Najwyższy: „w razie przejścia części zakładu pracy (sklepu) przez innego pracodawcę wraz z pracownikami, których wiązała ważna umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej, pracodawca przejmujący nie ma obowiązku zawarcia z tymi pracownikami nowej umowy pisemnej o wspólnej odpowiedzialności, chyba że umowa ta została uprzednio wypowiedziana przez pracowników lub odstąpił od niej pracodawca”¹¹³.

W związku z brzmieniem art. 23¹ kp obowiązującym od dnia 2 czerwca 1996 r., należy dodać, że konieczność zawarcia nowej umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej powstanie jednak w razie rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 23¹ § 4 kp, przez co najmniej jednego pracownika z grupy objętej umową. Przepis ten daje bowiem pracownikowi możliwość rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem, w ciągu jednego miesiąca od otrzymania zawiadomienia o przejściu zakładu pracy, w którym był dotychczas zatrudniony, na innego pracodawcę. Zgodnie z § 5 w/w rozp. – co podkreślimy raz jeszcze – każda zmiana w składzie pracowników objętych wspólną odpowiedzialnością materialną wymaga zawarcia nowej umowy o współodpowiedzialności materialnej.

Kwestia stosunku umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej do umowy o pracę jest różnie pojmowana i rozumiana w praktyce. W sensie prawnym umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej stanowi wiązkę zawieranych przez poszczególnych pracowników z pracodawcą umów indywidualnych, będących tzw. klauzulami autonomicznymi umów o pracę. Zewnętrznie przyjmują one postać jednej umowy, o której traktują przepisy kodeksu pracy i rozporządzenia wykonawczego¹¹⁴. Nie można natomiast zawrzeć umowy o odpowiedzialności wspólnej z osobami zatrudnionymi na podstawie innej umowy niż umowa o pracę tak rozumianej, jak w powołanym rozporządzeniu. Możliwe jest jednak odpowiednie zastosowanie tych zapisów w stosunkach z działającymi na rzecz pracodawcy na podstawie umów cywilnoprawnych

¹¹³ Uchwała z dnia 15 maja 1992 r., I PZP 28/92 - OSNCP z 1993 r., z. 1-2, poz. 7; OSP z 1993 r., z. 4 poz. 74.

¹¹⁴ Jerzy Wratny „zmiany w przepisach wykonawczych o odpowiedzialności materialnej pracowników”; „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” - nr 12, 1996 s. 42.

osobami. Przy czym należy pamiętać, iż nadmierne zbliżenie umowy cywilnoprawnej do umowy o pracę może rodzić skutki określone w art. 22 kp. Czyli sygnalizować, iż w istocie mamy do czynienia z ukrytym stosunkiem pracy.

Zakończenie stosunku pracy powoduje także ustanie umowy o odpowiedzialności wspólnej. Jednak pomimo zakończenia (ustania) odpowiedzialności wspólnej, umowa o pracę może trwać nadal.

W literaturze zaznaczyła się rozbieżność poglądów co do prawnego charakteru umowy o odpowiedzialności wspólnej. Z. Masłowski¹¹⁵ nie zaliczał jej do umowy o pracę, natomiast J. Ignatowicz¹¹⁶, S. Garlicki¹¹⁷, M. Świecicki¹¹⁸ i L. Dzikiewicz¹¹⁹ uznali ją za integralną część umowy o pracę.

Umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej wpływa w istotny sposób na sytuację objętych nią pracowników.

Institucja współodpowiedzialności majątkowej zmierza do ochrony mienia. Nie powinna ona jednak w żadnym razie stanowić środka, który by służył rzeczywistym sprawcom niedoboru do uchylania się – kosztem pracowników formalnie współodpowiedzialnych – od odpowiedzialności za spowodowany niedobór; pracownicy ci mają pełne prawo do udowodnienia, że szkoda powstała na skutek okoliczności, za które nie odpowiadają¹²⁰. W pewnych przypadkach sąd może uznać, że przypisany jednemu z pracowników czyn stanowi wyłączną przyczynę powstania szkody. Ustalenie takie będzie przesłanką do oddalenia powództwa w stosunku do pozostałych współpozwanym odpowiedzialnych wspólnie majątkowo.

Mimo przyjęcia na siebie odpowiedzialności wspólnej, i to do określonej części, pracownicy odpowiadają tylko za niedobór zawiniony. Jeżeli niedobór w całości lub części jest rezultatem okoliczności za które pracownicy nie odpowiadają, to w takim zakresie są oni od odpowiedzialności wolni.

Przepisów cytowanego rozporządzenia nie stosuje się do pracowników, którzy odpowiadają materialnie za powierzone mienie na zasadach ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie na podstawie odrębnych przepisów.

¹¹⁵ Por. Z. Masłowski : „Niektóre aspekty współodpowiedzialności majątkowej pracowników za niedobory”, PUG 1959 r. nr 10, s. 330.

¹¹⁶ Por. J. Ignatowicz : „Ustawa o współodpowiedzialności majątkowej pracowników za niedobory”, NP. 1960, nr 7-8, s. 927.

¹¹⁷ Por. S. Garlicki , M. Piekarski, A. Stelmachowski : „Odpowiedzialność cywilna za niedobory”, Warszawa 1970, s. 147 i nast.

¹¹⁸ Por. M. Świecicki : ” Prawo do pracy „, Warszawa 1968, s. 3-94.

¹¹⁹ Por. L. Dzikiewicz : „Odpowiedzialność majątkowa personelu sprzedającego , Warszawa 1971, s. 135-142 i tenże : „Charakter klauzuli odpowiedzialności odszkodowawczej w umowie o pracę, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 1971, z. 1.

¹²⁰ Wyrok z dnia 30 grudnia 1966 r., III PRN 66/ 66 - OSNCP z 1967 r., z. 9, poz. 154.

5. Odpowiedzialność pracownicza na podstawie art. 126 § 2 kp

Przedmiotem tego rozdziału będzie, wspomniane już powyżej, rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 października 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu ¹²¹.

W następstwie nowelizacji Kodeksu pracy z dnia 2 lutego 1996 r. dokonano także zmiany wyżej wymienionego rozporządzenia. Posłużono się przy tym metodą nowelizacji rozporządzeń obowiązujących od połowy lat siedemdziesiątych. Wybór tej metody zamiast zastąpienia dotychczasowego aktu w całości nowym – zapewne podyktowany był okolicznością, iż w zasadzie nie uległa zmianie treść odnośnych upoważnień w kodeksie pracy (poza jedną zmianą redakcyjną)¹²².

Rozporządzenie z korzyścią dla pracowników łagodzi brzmienie przepisów kodeksowych o odpowiedzialności za mienie powierzone pracownikowi. Zgodnie z delegacją zawartą w § 2 art. 126 kp, Rada Ministrów określiła warunki odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w mieniu powierzonym z obowiązkiem zwrotu, albo do wyliczenia się na zasadach przewidzianych w art. 114 -116 i 118 kp, lub w ograniczonej wysokości.

Należy podkreślić, że zgodnie z delegacją ustawową, zakresem rozporządzenia objęta jest tylko odpowiedzialność za szkodę w mieniu powierzonym w trybie art. 124 § 2 kp (czyli inne mienie niż to, o którym mowa w art. 124 § 1 kp) oraz w trybie art. 125 kp (przyjęcie wspólnej odpowiedzialności za mienie łącznie powierzone pracownikom). Rozporządzenie nie dotyczy zatem odpowiedzialności za szkodę w mieniu powierzonym w trybie art. 124 § 1 kp.

1. Odpowiedzialność za szkodę w mieniu powierzonym na podstawie art. 114 - 116 i 118 kp

Stosownie do postanowień w wyżej wymienionym rozporządzeniu, na zasadach przewidzianych w art. 114 – 116 i 118, odpowiedzialność materialną za szkodę (tutaj zasada winy udowodnionej znajduje zastosowanie obligatoryjnie) w powierzonym mieniu ponoszą pracownicy zatrudnieni :

- 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,

¹²¹ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 października 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu; wszelkie bliżej nieoznaczone paragrafy wymieniane w tym rozdziale pochodzą z tego rozporządzenia.

¹²² Jerzy Wratny - „Zmiany w przepisach wykonawczych o odpowiedzialności materialnej pracowników, Praca i Zabezpieczenie społeczne, nr 12, 1996 s. 39 – 44.

- w sklepach o osadzie 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,
- w sklepach samoobsługowych oraz w stoiskach (działach) samoobsługowych w domach towarowych (handlowych), w których inkaso gotówki dokonywane jest w wydzielonych kasach przy użyciu kas rejestracyjnych.

Objęcie pracownika odpowiedzialnością materialną na zasadach określonych w art. 114 – 116 i 118 kp następuje po uprzednim:

- zawiadomieniu pracownika na piśmie o zaistnieniu warunków określonych wyżej, oraz
- po przeprowadzeniu inwentaryzacji.

Do przeprowadzenia inwentaryzacji pracodawca winien jest przystąpić nie później niż w ciągu miesiąca od zaistnienia warunków wyżej wymienionych .

W tym samym trybie, to jest po uprzednim zawiadomieniu pracownika, na piśmie, i przeprowadzeniu inwentaryzacji, pracodawca może (zasada winy udowodnionej stosowana jest w tym przypadku fakultatywnie) zastosować zasady odpowiedzialności materialnej za szkodę w powierzonym mieniu przewidziane w art. 114 - 116 i 118 kp także w stosunku do pracowników zatrudnionych :

- w magazynach, w których zorganizowano dozór ruchu, mienia i osób, w których nie ma wyodrębnionego pomieszczenia do wydawania towarów (hali spedycyjnej) i w których przeładunek nie odbywa się systemem automatycznym z urządzeniami pomiarowo kontrolnymi,
- 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 wydawane przez kasjerów w wydzielonych kasach, w których wydawanie towarów jest dokonywane przez sprzedawcę,
- 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 w takich przypadkach, pracodawca zasięga opinii zakładowej organizacji związkowej, o ile funkcjonuje w danym zakładzie pracy.

W przypadku tych pracowników przepisy przewidują zatem jedynie możliwość, a nie obowiązek, podjęcia przez pracodawcę decyzji o objęciu ich korzystniejszymi zasadami odpowiedzialności materialnej, wynikającymi ze wskazanych przepisów rozdziału I działu V kp.

Przypomnimy, że wskazane zasady odpowiedzialności, wynikające z przepisów § 2 i 3 mają zastosowanie tylko do pracowników, którzy przyjęli na siebie indywidualną odpowiedzialność materialną za powierzone im mienie (inne niż wymienione w art. 124 § 1 kp). Nie stosuje się tych zasad do pracowników ponoszących wspólną odpowiedzialność materialną, o których mowa w art. 125 kp.

Istota odpowiedzialności materialnej pracowników, którym mienie zostało powierzone z obowiązkiem wyliczenia się na zasadzie art. 114 kp polega na tym, że na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania szkody, jak również konkretnych uchybień pracownika materialnie odpowiedzialnego oraz związku przyczynowego między tymi uchybieniami a powstałą szkodą¹²³.

Zastosowanie powyższych przepisów Kodeksu pracy (art. 114 – 116 i 118), co można w uproszczeniu określić jako zastosowanie zasady winy udowodnionej, zgodnie z rozporządzeniem ma miejsce, ogólnie rzecz biorąc, w większych jednostkach organizacyjnych, w ramach których powierzane jest mienie, jeżeli czynności dotyczące mienia podzielone są między większą liczbę osób nie mających żadnej możliwości wzajemnego kontrolowania się. W takich warunkach dopełnienie obowiązku pieczy przez jedną osobę jest utrudnione i dlatego na pracodawcę nakłada się obowiązek udowodnienia winy powstania niedoboru konkretnemu pracownikowi¹²⁴.

2 . Odpowiedzialność za szkodę w ograniczonym zakresie.

W rozporządzeniu utrzymano zasadę obniżania wysokości odszkodowania za szkodę w powierzonym mieniu, gdy sprawowanie nadzoru nad tym mieniem jest utrudnione. Mocą owego rozporządzenia wprowadzono nie tylko zasady odpowiedzialności za szkodę w mieniu powierzonym, ale także określono warunki tej odpowiedzialności w ograniczonej wysokości .

Wysokość odszkodowania za szkody w mieniu powierzonym pracownikowi ponoszącemu odpowiedzialność materialną na zasadach określonych w art. 124 § 2 oraz art. 125 kp obniża się, gdy sprawowanie nadzoru nad tym mieniem jest utrudnione, a w szczególności:

- gdy mienie znajduje się w pomieszczeniach, do których ze względu na potrzeby prawidłowej obsługi konsumenta (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,
- w magazynach , sklepach i punktach usługowych o obsadzie co najmniej 5 osób, lub gdy praca w magazynach, sklepach i punktach usługowych trwa dłużej niż na jedną zmianę.

Nadto, gdy szkoda w powierzonym mieniu powstała w innych, niż wymienione okolicznościach, wysokość odszkodowania może być w wyjątkowych wypadkach obniżona, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na zasady współżycia społecznego.

Także w wyjątkowych wypadkach, gdy jest to uzasadnione ze względu na zasady współżycia społecznego, wysokość odszkodowania za szkody w powierzonym mieniu

¹²³ Wyrok z dnia 9 sierpnia 1985 r., IV PR 153/ 85 - OSNCP z 1986 r., z. 5, poz. 80.

¹²⁴ O czym bliżej w rozdziale I i II.

może być obniżona pracownikom ponoszącym odpowiedzialność materialną na zasadach przewidzianych w art. 114 -116 i 118 kp.

Obniżenie odszkodowania należnego pracodawcy 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.

Ostateczną decyzję co do wysokości odszkodowania podejmuje pracodawca po wysłuchaniu pracownika oraz po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Konsultacje w tej sprawie przeprowadza się w trybie przewidzianym przepisami art. 30 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych¹²⁵.

Wysokość odszkodowania, o której mowa w § 6 i 7 podlega w razie sporu kontroli sądu (teza X wytycznych). Sąd rozstrzygający sprawę z tytułu niedoboru może stosować przepisy § 6 i 8, jeśli pracodawca nie uwzględnił przy ich określaniu wysokości odszkodowania¹²⁶.

Przepisy § 6 polepszają sytuację pracownika, a pogarszają pracodawcy w porównaniu z przepisami art. 124 § 3 kp o tyle, że umożliwiają obniżenie należnego od pracownika odszkodowania, choćby pracownikowi nie udało się wykazać, że niedobór powstał z przyczyn od niego niezależnych, jeżeli występowały niezależne od niego okoliczności utrudniające mu sprawowanie nadzoru nad powierzonym mieniem; jednakże wykazanie istnienia takich okoliczności w tym przypadku ciąży na pracowniku – art. 6 kc w zw. art. 300 kp¹²⁷.

Przepisy cytowanego rozporządzenia stwarzają możliwość złagodzenia – w konkretnej sytuacji faktycznej – zakresu odpowiedzialności materialnej pracownika, któremu zostało powierzone mienie pracodawcy z uwagi na obiektywnie występujące utrudnienia w roztoczeniu przezeń efektywnej pieczy nad tym mieniem i łączące się z nimi prawdopodobieństwo niezawinionej przez pracownika utraty mienia. Polepszają więc sytuację pracownika w porównaniu z wymogami art. 124 § 3 kp¹²⁸. Jednakże pracownik, który swym własnym postępowaniem, wynikającym z nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych, doprowadza do tego, iż sprawowanie nadzoru nad powierzonym mieniem staje się utrudnione, nie może korzystać z obniżenia wysokości odszkodowania przewidzianego w § 8¹²⁹.

Również znaczny stopień winy pracownika, który przez rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wyrządził pracodawcy szkodę, wyłącza możliwość obniżenia odszkodowania na podstawie przepisów cyt. rozp.; przewidziane w § 6 obniżenie odszkodowania do wysokości określonej w § 8 może nastąpić w razie łącznego spełnienia

¹²⁵ Dz.U. nr 55, poz. 243 ze zm.

¹²⁶ Wyrok z dnia 14 listopada 1979 r., IV PR 302/ 79 - OSNCP z 1980 r., z. 5, poz. 99.

¹²⁷ Wyrok z dnia 2 grudnia 1982 r., IV PR 337/ 82 - OSNCP z 1983 r., z. 7, poz. 103; NP. z 1984 r. nr 4, s. 135 z glosą M. Piekarskiego.

¹²⁸ Wyrok z dnia 10 października 1979 r., IV PR 289/ 79, „Służba Pracownicza”, z 1980 r. nr 3, s. 35.

¹²⁹ Wyrok z dnia 7 grudnia 1983 r., IV PR 214/ 83 - OSNCP z 1984 r., z. 7, poz. 124.

się przesłanek w tym przepisie wymienionych; jeżeli znaczny rozmiar szkody zgodnie z poczuciem słuszności przemawia przeciwko miarkowaniu poniżej granicy określonej w § 8 ust.1, to nawet trzyletnia nienaganna praca czy nieznaczny stopień winy pracownika nie dają podstawy do dalej idącego obniżenia odszkodowania, przewidzianego w § 8 ust . 2 powoływanego rozporządzenia¹³⁰.

Wyłączną przesłanką obniżenia odszkodowania na podstawie § 6 stanowi ustalenie, że sprawowanie nadzoru nad powierzonym mieniem jest utrudnione w szczególności z przyczyn w tym przepisie wymienionych, chociażby równocześnie brak było podstaw do ustalenia przyczynienia się na podstawie art. 124 § 3 kp¹³¹.

¹³⁰ Wyrok z dnia 18 marca 1983 r., IV PR 326/ 83 - OSNCP z 1984 r., z. 1 , poz. 12; OSPiKA z 1983 r., z. 11, poz. 244; wyrok z dnia 7 grudnia 1983 r., IV PR 214/ 83 - OSNCP z 1984 r., z. 7 , poz. 124.

¹³¹ Wyrok z dnia 20 listopada 1989 r., I PR 405/ 89, nie publikowany.

6. Podsumowanie

W powyższych wywodach starałem się wyczerpująco przedstawić konstrukcje związane z odpowiedzialnością pracowniczą względem pracodawcy. Odpowiedzialność ta od dość dawna nie dotyczy jedynie pracodawców prowadzących placówki handlu detalicznego, czy fabryki, ale obejmuje coraz więcej osób zatrudnionych w różnych dziedzinach działalności gospodarczej. Co prawda pracodawca korzystając z wyżej omówionych przepisów nie może przerzucać ryzyka prowadzonej działalności na swoich pracowników, może jednak w dużej mierze polepszyć opiekę nad wykorzystywanym do prowadzenia działalności mieniem poprzez powierzanie go wykorzystującym je do pracy pracownikom. Każdy pracodawca boryka się od czasu do czasu z problemem niemożności stwierdzenia, kto ponosi odpowiedzialność za braki w powierzonym pracownikom mieniu, jaki jest zakres ich odpowiedzialności i w jaki sposób ma powetować sobie poniesione szkody.

Odpowiedzialność za szkodę w mieniu powierzonym pracownikowi z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się, jest - jak można na podstawie przytoczonych przez nas przepisów i przykładów zauważyć - odpowiedzialnością zaostrzoną w stosunku do odpowiedzialności na zasadach ogólnych. Powodem tego jest przede wszystkim swobodny, często niekontrolowany dostęp pracowników do mienia pracodawcy. Wartość tego mienia często przekracza wysokość odszkodowana, jakie pracownik płaciłby, gdyby odpowiadał za szkodę na zasadach ogólnych, czyli wysokość trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego mu w dniu wyrządzenia szkody (art. 119 kp). Mogłoby to, w naszym przekonaniu, prowadzić do nieuzasadnionych nadużyć ze strony pracowników.

Jednakże ustawodawca zdawał sobie sprawę, że oprócz pracowników, do mienia pracodawcy mają często dostęp osoby inne, niż pracownicy, szczególnie w sklepach, gdzie klienci mają często bardzo swobodny dostęp do towarów towaru, stąd bezwzględne egzekwowanie tej odpowiedzialności często naruszałoby w stosunku do pracownika zasady współżycia społecznego. Pracownik bowiem w tym przypadku nie jest w stanie, ze względu na np. za małą ilość personelu w sklepie, czy też po prostu na zwykłe ograniczenia ludzkich możliwości percepcyjnych, upilnować mienie mu powierzone.

Nowela z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw¹³², spowodowała oczekiwane zarówno przez pracodawców jak i pracowników znaczne odformalizowanie zasad dotyczących odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się, np. wysokość odszkodowana w razie ograniczenia jego wysokości przez rozporządzenie z 10 października 1975 r. ustala obecnie pracodawca i nie ma sztywnych ustaleń, które poprzednio zawierało to rozporządzenie.

¹³² Dz. U. nr 24, poz. 110, z 1996 r.

Możliwość swobodniejszego niż w poprzednim stanie prawnym kształtowania przez obie strony niektórych postanowień dotyczących odpowiedzialności pozwala, w naszym przekonaniu, na pełniejszą realizację obowiązków i uprawnień tak pracownika jak i pracodawcy.

Wyżej wspomniałem, iż oprócz zawartej w kodeksie pracy możliwości dochodzenia odszkodowania od pracowników istnieją jeszcze inne normy prawne nadające podobne uprawnienia. Przepisy te jednak, może za wyjątkiem tych zawartych w kodeksie cywilnym, które jak sygnalizowaliśmy stosuje się jedynie wyjątkowo, nie mają charakteru norm uprawniających do dochodzenia odszkodowań wynikających z wyrządzenia szkody w mieniu. Tamte przepisy znajdują zastosowanie w wielu innych sytuacjach, kiedy to pracownik poprzez działania inne, niż spowodowanie niedoboru wyrządza szkodę. Przykładem może tu być naruszenie zakazu konkurencji, tajemnicy przedsiębiorstwa, czy przypisywanie sobie majątkowych praw wyłącznych do wytworów intelektualnych.

W moim przekonaniu wyżej skomentowane przepisy, stosowane prawidłowo i rozumiane zgodnie z zaprezentowaną – oparta o wypowiedzi orzecznictwa - wykładnią, zapewniają mieniu pracodawcy dostateczną ochronę.

7. Wzory pism

1. Umowa o odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie

Umowa o odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie

Niniejsza umowa o odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie zostaje zawarta w w dniur. pomiędzy:, zwanym dalej Pracodawcą, z siedzibą w, reprezentowanym przez:

a,
....., zamieszkałym(a) w, zwanym dalej pracownikiem.

§ 1

Strony stwierdzają zgodnie, że Pracownik pracuje u pracodawcy na stanowisku w dziale

§ 2

1. Pracownik przyjmuje odpowiedzialność materialną za mienie Pracodawcy powierzone z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się, objęte protokołem inwentaryzacji (zdawczo-odbiorczym.) z dnia r. oraz za wszelkie inne składniki tego mienia powierzone mu w tym trybie.

2. Pracownik stwierdza, że mienie powierzono mu na zajmowanym stanowisku prawidłowo, zgodnie z przepisami i nie zgłasza w tym zakresie żadnych zastrzeżeń.

§ 3

Do obowiązków pracownika należy:

- a) prawidłowe przyjmowanie i przekazywanie mienia zgodnie ze stanem faktycznym i wymaganą dokumentacją,
- b) niezwłoczne informowanie pracodawcy (możliwie na piśmie) o wszelkich dostrzeżonych brakach i uchybieniach w zabezpieczeniu powierzonego mienia,
- c) wykazywanie wymaganej staranności pracowniczej przy wykonywaniu pracy,
- d) rozliczenie się z powierzonego mienia i wyrównanie wszelkich szkód w powierzonym mieniu zaistniałych z winy pracownika.

§ 4

Strony zawierają niniejszą umowę na okres oddo (do dnia zajmowania stanowiska wymienionego w § 1 lub na okres trwania stosunku pracy, lub do wygaśnięcia stosunku pracy).

§ 5

Wszelkie zmiany i uzupełnienia umowy wymagają zachowania formy pisemnej pod rygorem ich nieważności.

§ 6

W sprawach nie uregulowanych szczegółowo w niniejszej umowie mają zastosowanie przepisy art. 114 - 116 i 118 kodeksu pracy oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 października 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu.

§ 7

1. Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.
2. Umowę jako zgodną z interesem obu stron podpisują:

.....
(podpis pracownika)

.....
(podpis pracodawcy
lub osoby upoważnionej
w imieniu pracodawcy)

3. Umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie

Umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie

Umowa niniejsza zostaje zawarta w w dniu r. pomiędzy:
....., zwanym dalej Pracodawcą, z siedzibą w,
reprezentowanym przez:

a,

zatrudnionymi u Pracodawcy niżej wymienionym Pracownikom:

1. Pan (Pani), zam. w, ul..... nr domu nr m.
..... nr PESEL,
2. Pan (Pani), zam. w, ul..... nr domu nr m.
..... nr PESEL,
3. Pan (Pani), zam. w, ul..... nr domu nr m.
..... nr PESEL,
4. Pan (Pani), zam. w, ul..... nr domu nr m.
..... nr PESEL,
5. Pan (Pani), zam. w, ul..... nr domu nr m.
..... nr PESEL,

§ 1

1. Pracodawca powierza łącznie Pracownikom na podstawie inwentaryzacji oraz niniejszej Umowy mienie znajdujące się w miejscu jego powierzenia, którym jest, wymienione w spisie inwentaryzacyjnym w arkuszach nr z dnia r., sporządzonych na dzień r., stanowiących załącznik do tej umowy, znajdujących się w

2. Pracownicy oświadczają zgodnie, iż zgodnie § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. na przyjęcie wspólnej odpowiedzialności materialnej wyrazili zgodę wszyscy pracownicy zatrudnieni w wymienionym miejscu powierzenia mienia. Pracodawca oświadcza, że przyjmuje niniejsze oświadczenie.

§ 2

1. Pracownicy przyjmują łącznie i zgodnie wspólną odpowiedzialność materialną za szkody spowodowane niedoborem w mieniu powierzonym z obowiązkiem wyliczenia się, a wymienionym powyżej w § 1.

2. Pracownicy ponoszą tę odpowiedzialność w następujących częściach określonych procentowo w odniesieniu do każdego poszczególnego odpowiedzialnego materialnie Pracownika:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)

Powyższe nie wyklucza to możliwości indywidualnej, zawinionej odpowiedzialności pracowników za całość lub część niedoboru.

§ 3

Pracownicy mogą również ponosić odpowiedzialność materialną indywidualną za inne powierzone im mienie.

§ 4

1. Każda zmiana w składzie Pracowników wymienionych w § 2 wymaga zawarcia nowej umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej.
2. Nieobecność Pracownika w pracy w okresie wynoszącym nie ma wpływu na zakres jego odpowiedzialności. Jednakże w razie przedłużenia nieobecności poza wymieniony okres, strony zobowiązują się przystąpić niezwłocznie lub najpóźniej w ciągu 7 dni od dnia upływu tego okresu do przeprowadzenia inwentaryzacji.
3. W razie powrotu Pracownika do pracy przed rozpoczęciem lub zakończeniem inwentaryzacji wymienionej w ust. 2 jest on nadal związany niniejszą umową. W razie powrotu do pracy, po zakończeniu tej inwentaryzacji, pracownik jest związany umową do dnia zakończenia inwentaryzacji.

§ 5

Pracodawca zobowiązuje się zapewnić Pracownikom możliwość sprawowania osobistego nadzoru nad powierzonym mieniem przez zapewnienie swobodnego dostępu do mienia, w czasie wykonywania pracy lub określonych czynności w miejscu powierzenia mienia.

§ 6

W związku z zawarciem niniejszej umowy, Pracownikowi przysługują następujące uprawnienia:

- a) ma prawo uczestnictwa w inwentaryzacji mienia osobiście, a w razie niemożności wzięcia udziału z powodu choroby, lub innej ważnej przyczyny, z udziałem innej osoby wskazanej przez Pracownika na piśmie, która za zgodą Pracodawcy weźmie udział w inwentaryzacji,
- b) ma prawo wglądu w księgi rachunkowe Pracodawcy w zakresie dotyczącym rozliczenia powierzonego mienia,
- c) uczestniczenie w przyjmowaniu i wydawaniu mienia,

- d) może zgłosić Pracodawcy żądanie przeprowadzenia inwentaryzacji w razie stwierdzenia nieprawidłowego wykonania obowiązków związanych z pieczęcią nad powierzonym mieniem przez innego pracownika odpowiedzialnego, wymienionego w § 2,
- e) Pracownik może odstąpić od umowy ze skutkiem na przyszłość, jeżeli w terminie 7 dni liczonym od dnia zgłoszenia żądania przeprowadzenia inwentaryzacji nie zostanie ona rozpoczęta lub nie nastąpi odsunięcie od pracy w miejscu powierzenia mienia pracownika, którego dotyczą zarzuty wymienione w pkt. poprzedzającym.

§ 7

1. Pracodawca może odstąpić od Umowy w każdym czasie. Wówczas do przeprowadzenia inwentaryzacji należy przystąpić niezwłocznie, nie później niż w terminie 3 dni od dnia dokonanego odstąpienia od umowy.
2. Pracownik może wypowiedzieć umowę na piśmie z 14-dniowym okresem wypowiedzenia. Do przeprowadzenia inwentaryzacji należy przystąpić co najmniej na 7 dni przed upływem okresu wypowiedzenia, a zakończyć inwentaryzację najpóźniej w dniu rozwiązania umowy.
3. Pracownik ma prawo do odstąpienia od umowy ze skutkiem na przyszłość w razie nieuwzględnienia przez Pracodawcę jego zarzutów dotyczących utraty zaufania do innych pracowników i cofnięcia zgody na dalsze wykonywanie pracy lub czynności przez tych pracowników.
4. W przypadkach wymienionych w ust. 2 i 3 niniejszego §, Pracownik ponosi odpowiedzialność materialną do dnia zakończenia inwentaryzacji, jeżeli ta inwentaryzacja zostanie rozpoczęta w wymaganym terminie. W razie niedokonania inwentaryzacji w tym terminie pracownik jest wolny od odpowiedzialności materialnej od dnia rozwiązania umowy.

§ 8

Wszelkie zmiany i uzupełnienia umowy wymagają zachowania formy pisemnej pod rygorem ich nieważności.

§ 9

W sprawach nie uregulowanych w umowie mają zastosowanie przepisy prawa pracy.

§ 10

1. Umowę sporządzono w sześciu jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdego Pracownika oraz dla Pracodawcy.
2. Umowę niniejszą jako zgodną z ich interesem podpisują:

.....
.....
.....
.....

.....
(podpis pracodawcy)

.....
(podpisy pracowników)

lub osoby upoważnionej
w imieniu pracodawcy)

3. Wypowiedzenie przez pracownika umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej

Wypowiedzenie przez pracownika umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej

..... dnia r.
.....
(dane pracownika)

do
(adres pracodawcy)

Niniejszym pismem za 14 dniowym terminem wypowiadam z dniem r. zawartą ze mną umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej z dnia r.
Umowa zostanie rozwiązana z dniem r. Przez upływem tego terminu proszę o przystąpienie do przeprowadzenia inwentaryzacji.

.....
(podpis pracownika)

4. Odstąpienie pracodawcy od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej

Odstąpienie od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej

..... dniar.
(adres pracodawcy)

Pan (Pani)
Pan (Pani)
Pan (Pani)
Pan (Pani)

Pan (Pani)
(wskazanie pracowników)

Jako upoważniony do działania w imieniu Pracodawcy, zawiadamiam niniejszym pismem, iż z dniem r. odstępuję od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej z dniar., dotyczącej

Inwentaryzacja zostanie przeprowadzona w dniur. z udziałem Komisji Inwentaryzacyjnej w następującym składzie:

- a) (imię i nazwisko) (stanowisko)
- b) (imię i nazwisko) (stanowisko)
- c) (imię i nazwisko) (stanowisko)

Uprzejmie proszę o wzięcie osobistego udziału w inwentaryzacji lub uprzednie wskazanie na piśmie innej osoby upoważnionej, co do której wyrażę zgodę na jej udział w inwentaryzacji.

W wypadku braku stawienia inwentaryzacja zostanie przeprowadzona komisyjnie z udziałem co najmniej 3 osób.

.....
(podpis Pracodawcy)

5. Odstąpienie pracownika od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej

Odstąpienie pracownika od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej

..... dnia r.
.....
(dane pracownika)

do
(adres pracodawcy)

W związku z przedstawieniem rozliczenia wykazującego niedobór w powierzonym na podstawie umowy z dniamieniu w w kwocie wynoszącej zł (słownie zł:) odstępuję od zawartej ze mną umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej ze skutkiem na przyszłość. Proszę o przystąpienie do przeprowadzenia inwentaryzacji w ciągu 7 dni od daty tego odstąpienia, tj. do dniar.

.....
(podpis pracownika)

6. Oświadczenie Pracownika wspólnie odpowiedzialnego materialnie o wyrażeniu zgody na wykonywanie pracy w miejscu powierzenia mienia przez innych pracowników nie odpowiedzialnych materialnie

Oświadczenie Pracownika wspólnie odpowiedzialnego materialnie

**o wyrażeniu zgody na wykonywanie pracy w miejscu powierzenia mienia przez
innych pracowników nie odpowiedzialnych materialnie**

.....
.....
(dane pracownika)

..... dnia r.

do
(adres pracodawcy)

Jako pracownik wspólnie odpowiedzialny materialnie za powierzone na mocy Umowy z dnia mienie w oświadczam, iż wyrażam zgodę na wykonywanie pracy lub innych czynności w miejscu powierzenia mienia przez innych pracowników nie odpowiedzialnych wspólnie materialnie oraz inne osoby wyznaczone przez Pracodawcę.

.....
(podpis pracownika)

7. Wniosek pracownika o przeprowadzenie inwentaryzacji

Wniosek pracownika o przeprowadzenie inwentaryzacji

.....
(dane pracownika)

..... dniar.

do
(wskazanie pracodawcy)

Niniejszym pismem zgłaszam wniosek o przeprowadzenie inwentaryzacji, gdyż stwierdziłem, że Pan (Pani), z którym wspólnie ponoszę odpowiedzialność materialną zgodnie z przedmiotową Umową z dniar. nieprawidłowo wykonuje

swoje obowiązki w zakresie sprawowania pieczy nad powierzonym nam mieniem poprzez podejmowanie następujących czynności (działania, zaniechania):

Jako pracownik wspólnie odpowiedzialny materialnie za powierzone mienie w
(w sklepie, w magazynie) w związku z powyższym domagam się odsunięcia od dalszego wykonywania pracy Pana (Panią) i przeprowadzenia inwentaryzacji w terminie 7 dni, liczonym od dnia tego zgłoszenia, pod rygorem odstąpienia przeze mnie od powołanej umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej z dniar.

.....
(podpis pracownika)

8. Oświadczenie o odstąpieniu pracownika od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej

Oświadczenie o odstąpieniu pracownika od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej

.....
(określenie pracownika)

..... dniar.

do
(oznaczenie pracodawcy)

W ślad za moim pismem z dnia r. wobec nieodsunięcia przez Pracodawcę od pracy Pana (Pani) i nieprzeprowadzenia inwentaryzacji we wnioskowanym terminie odstępuję od zawartej ze mną umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej z dniar. ze skutkiem na przyszłość, tj. z dniemr. Proszę zatem o przystąpienie do przeprowadzenia inwentaryzacji w ciągu 7 dni od daty zgłoszenia moich zarzutów.

.....
(podpis pracownika)

9. Cofnięcie zgody pracownika odpowiedzialnego materialnie na wykonywanie pracy w miejscu powierzenia mienia przez innych pracowników nie odpowiedzialnych materialnie

Cofnięcie zgody pracownika odpowiedzialnego materialnie na wykonywanie pracy w miejscu powierzenia mienia przez innych pracowników nie odpowiedzialnych materialnie

.....
(określenie pracownika)

..... dniar.

do
(określenie pracodawcy)

Niniejszym pismem oświadczam, iż cofam moją zgodę na wykonywanie pracy lub innych czynności w miejscu jego powierzenia przez innych pracowników nie odpowiedzialnych wspólnie materialnie oraz praktykantów.

Jestem pracownikiem wspólnie odpowiedzialnym materialnie za powierzone mienie w zgodnie z Umową z dniar.

.....
(podpis pracownika)

10. Uгода pozasądowa zawarta pomiędzy pracownikiem a pracodawcą o zakres naprawienia szkody

Ugoda pozasądowa zawarta pomiędzy pracownikiem a pracodawcą o zakres naprawienia szkody

Niniejsza ugoda o zakres naprawienia szkody zostaje zawarta w w dniu r. pomiędzy:

....., z siedzibą w zwanym dalej Pracodawcą, reprezentowanym przez:.....,

a,

..... zam. w, zwanym dalej Pracownikiem, o następującej treści:

§ 1

1. Pracownik w ramach odpowiedzialności za szkodę zobowiązuje się wyrównać Pracodawcy wyrządzoną szkodę ustaloną w protokole szkody z dnia r. i zapłacić odszkodowanie ustalone przez strony w kwocie zł (słownie:).
2. Kwotę powyższą Pracownik wpłaci do dnia r. w następujący sposób: jednorazowo / w ratach miesięcznych po zł płatnych z góry do dnia każdego miesiąca.
3. Pracownik wyraża zgodę na potrącenie przez Pracodawcę należnego mu odszkodowania z jego wynagrodzenia.
4. W razie zwłoki w zapłacie cała nie zapłacona kwota stanie się natychmiast wymagalna i płatna, a pracodawca będzie mógł ponadto żądać ustawowych odsetek zwłoki naliczanych od terminu natychmiastowej płatności.
5. Na poczet zabezpieczenia płatności powyższej kwoty odszkodowania, Pracownik wystawi weksel własny, płatny bez protestu, wraz z deklaracją wekslową, lub zabezpieczy płatność przez następujących poręczycieli

§ 2

W razie niewykonania przez Pracownika zobowiązań przyjętych w tej umowie, Pracodawca bez oddzielnego wezwania ma prawo wystąpić do właściwego sądu pracy z wnioskiem o zaopatrzenie tej ugody klauzulą wykonalności, celem wszczęcia egzekucji sądowej. Ponadto Pracodawcy przysługuje prawo rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z uzasadnieniem w postaci niewykonania niniejszej ugody

§ 3

Strony zgodnie postanowiły obniżyć wysokość odszkodowania do kwoty wymienionej w § 1 ust. 1, po uwzględnieniu następujących okoliczności występujących w sprawie

Pracodawca nadto uwzględnił również stopień winy pracownika i sposób dotychczasowego wypełniania przez niego obowiązków pracowniczych.

§ 4

1. Ugodę sporządzono w 2 równobrzmiących egzemplarzach, po 1 egzemplarzu dla każdej ze stron.
2. Ugodę niniejsza, jako zgodną z interesem obu stron odpisują:

.....
(podpis pracownika)

.....
(podpis pracodawcy
lub osoby upoważnionej
w imieniu pracodawcy)

11. Pozew pracodawcy o zapłatę odszkodowania

Pozew pracodawcy o zapłatę odszkodowania

..... dnia r.

Do
Sądu Pracy - Sądu Rejonowy
w

Powód:
.....
(oznaczenie pracodawcy, adres)

Zastępowany przez:

Przeciwko

Pozwany:
.....
(określenie pracownika)

wartość przedmiotu sporu: zł.

Pozew o zapłatę

Imieniem reprezentowanego wnoszę o:

1. Zasądzenie od pozwanego pracownika na rzecz powoda kwoty w wysokości zł, wraz z ustawowymi odsetkami zwłoki liczonymi od dnia zwłoki w zapłacie do dnia zapłaty.
2. O zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego poniesionych kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa według załączonego spisu kosztów.

W odniesieniu do postępowania wnoszę o:

1. Przeprowadzenie rozprawy w razie nieobecności powoda,
2. Wydanie wyroku zaocznego w razie zaistnienia przesłanek przewidzianych prawem,
3. Nadanie rygoru natychmiastowej wykonalności wyrokowi wydanemu z uznania i wyrokowi zaocznemu.

Uzasadnienie:

Powód dochodzi od pozwanego zapłaty określonej kwoty pieniężnej z tytułu odszkodowania wskutek okoliczności opisanych poniżej:

Podstawę prawną pozwu stanowią art. 114, 122, 124 i 125 kp

Podstawę faktyczną pozwu stanowi następujący stan faktyczny zaistniały w tej sprawie
.....

Celem uwiarygodnienia swojego powództwa powód wnosi o dopuszczenie następujących dowodów w sprawie:
.....
.....

W opisanym stanie rzeczy pozew jest zdaniem powoda konieczny i zasadny.

Załączniki:

1. Dowody.....
2. Spis kosztów procesowych.
2. Odpis pozwu z załącznikami dla pozwanego.

.....
(podpis powoda)

8. Orzecznictwo

Niżej podany wykaz orzecznictwa sądowego obejmuje najważniejsze wypowiedzi sądownictwa poświęcone omawianym zagadnieniom poczynając od najwcześniejszych do najnowszych. Poglądy zawarte w tych wypowiedziach sądownictwa zostały wykorzystane w niniejszym komentarzu. Orzeczenia powołane bez wskazania sądu są orzeczeniami Sądu Najwyższego. Należy w tym miejscu zauważyć, iż w związku z względną stabilnością przepisów dotyczących odpowiedzialności materialnej pracowników, najważniejsze i najciekawsze wypowiedzi sądownictwa, jakie pojawiły się już poczynając od roku 1975, nadal zachowują aktualność i zasługują na uwagę.

Tezy sądowe do art. 114 KP.

Wyrok Sądu Najwyższego (niżej wszędzie: SN) z 26.01.2005, sygn, akt II PK 191/04
Warunkiem odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika z tytułu naruszenia zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101[1] § 2 KP) jest zawinione wyrządzenie pracodawcy szkody stanowiącej normalne następstwo naruszenia zakazu konkurencji (art. 114 i 115 KP).

Wyrok SN z 17.02.2004, sygn. akt I PK 253/03

Informowanie pracownika o skutkach ciężkiego naruszenia obowiązków nie może być uważane za groźbę karalną.

Wyrok SN z 27.01.2004, sygn. akt I PK 219/03

Sąd drugiej instancji- jako sąd merytorycznie rozpoznający sprawę- ma obowiązek wzięcia pod rozwagę i ustosunkowanie się do istotnych twierdzeń, wniosków i zarzutów strony broniącej się przed apelacją przeciwnika.

Wyrok SN z 14.12.200, sygn. akt I PKN 153/00

Kierownik budowy, który świadomie poświadczył zgodność wykonania robót ze sztuką budowlaną, jeśli ich stan sprowadzał zagrożenie katastrofą, odpowiada za wyrządzone szkody co najmniej z winy nieumyślnej.

Wyrok SN z 25.05.2000, sygn. akt I PKN 635/99

Pracownik, któremu nie można przypisać winy w nadzorze nad mieniem powierzonym z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się (art. 124 KP) ani winy umyślnej za szkodę powstałą w tym mieniu (art. 122 KP), nie jest zwolniony od odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie art. 114 KP.

Wyrok SN z 27.05.1999, sygn. akt I PKN 78/99

Stosowanie art. 405 KC w związku z art. 409 KC nie może służyć obchodzeniu ograniczeń w zakresie pracowniczej odpowiedzialności materialnej wtedy, gdy bezpodstawne wzbogacenie się pracownika ma jednocześnie cechy zawinionego wyrządzenia szkody pracodawcy.

Wyrok SN z 05.05.1999, sygn. akt I PKN 680/98

Zobowiązanie pracownika do naprawienia szkody powstaje w przypadku uchybienia każdemu z jego obowiązków, a nie tylko obowiązkowi podstawowemu.

Wyrok SN z 06.10.1998, sygn. akt I PKN 378/98

Sąd pracy nie może oddalić powództwa o odszkodowanie z tytułu pracowniczej odpowiedzialności materialnej w razie uznania, że zachowanie pracownika nie miało znamion winy umyślnej (art. 122 KP), bez oceny tego zachowania w świetle kryteriów winy nieumyślnej (art. 114 KP).

Wyrok SN z 26.03.1998, sygn. akt I PKN 563/97

1. Wyznaczenie pracownika przedsiębiorstwa państwowego jego zarządcą komisarycznym, przy braku innych postanowień umownych, powoduje przekształcenie treści dotychczasowego stosunku pracy w zakresie stanowiska.

2. 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.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu (niżej: S.A.) z 04.03.1993, sygn. akt III Apr 12/93

Ustalenie, że pracownik wyrządzający szkodę znajdował się w stanie nietrzeźwym, a ponadto, iż pomiędzy jego działaniem w tym stanie a szkodą istniał normalny związek przyczynowy, ma szczególne znaczenie dla oceny jego zawinionego zachowania się.

Wyrok S.A. w Łodzi z 11.02.1992, sygn. akt III Apr 3/92

Postępowanie pracownika zatrudnionego w charakterze kierowcy, który nie wykonuje ciążącego na nim obowiązku doprowadzenia samochodu z odebraną dla zakładu pracy przesyłką - bezpośrednio po powrocie z trasy, a pozostawia samochód w porze nocnej w nieznanym miejscu - stanowi naruszenie obowiązku pracowniczego uzasadniającego przypisanie mu odpowiedzialności materialnej za ujawniony w przesyłce brak - na podstawie art. 114 kodeksu pracy.

Wyrok SN z 17.03.1986, sygn. akt IV PR 54/86

Ochmistrz na statku za szkodę wyrządzoną nieuzasadnionym zakupem środków żywnościowych, w szczególności przekraczającym obowiązujące na statku normy żywnościowe, ponosi odpowiedzialność materialną na podstawie rozdziału I działu V kodeksu pracy. W zależności od okoliczności obowiązek naprawienia szkody obejmuje wyrównanie pełnej wysokości szkody (art. 122 k.p.) lub odszkodowanie nie może przewyższać trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika (art. 119 § 1 k.p.).

Wyrok SN z 07.12.1984, sygn. akt IV PR 218/84

Odstąpienie od wypełnienia podstawowego pracowniczego obowiązku (niewyznaczenie zastępcy materialnie odpowiedzialnego w okresie choroby kierownika budowy i nieprzeprowadzenie inwentaryzacji), z uwagi na faktycznie występujące poważne trudności, nawet podyktowane w konkretnym przypadku założeniem działania w interesie zakładu pracy - mającym wynikać z wartościowania chronionych dóbr (nieprzewlekanie budowy i zakończenie jej w przewidzianym terminie) - może uzasadniać całkowite lub częściowe zwolnienie od odpowiedzialności za powstałą w wyniku takiego postępowania szkodę tylko wówczas, gdy jednocześnie zostały podjęte inne odpowiednie czynności

organizacyjne, możliwe w danych warunkach, w celu zabezpieczenia mienia społecznego i zapewnienia prawidłowego kontynuowania budowy.

Wyrok SN z 20.05.1983, sygn. akt IV PR 86/83

Skutek w postaci szkody powstaje z reguły - zwłaszcza w sytuacji uszkodzenia samochodu w wypadku drogowym - bezpośrednio po ustaniu działań lub zaniechań pracownika, które do uszkodzenia doprowadziły. Skutek ten polega na zmniejszeniu wartości uszkodzonego samochodu w porównaniu z jego uprzednią wartością i daje się obliczyć w pieniądzu, według kryteriów obiektywnych, m.in. przy udziale biegłego. Jest to w zasadzie szkoda, którą pracownik powinien wyrównać swemu zakładowi pracy w sposób bliżej określony w przepisach kodeksu pracy. W sytuacji gdy przepisy te nakazują pracownikowi wyrównanie szkody w pełnej wysokości, całą tak zrozumianą szkodę powinien pracownik wyrównać zakładowi pracy, i to bez względu na to, co się będzie dalej działo z uszkodzonym samochodem, w szczególności zaś bez względu na to, czy samochód ten w dalszym rozwoju wydarzeń zostanie sprzedany i ewentualnie za jaką cenę.

Wyrok SN z 12.03.1982, sygn. akt IV PR 39/82

Szkodę należy rozumieć jako wyliczony rachunkowo uszczerbek w mieniu powierzonym pracownikowi, co z reguły następuje w oparciu o dowód z opinii biegłego. Pod pojęciem zaś wysokości odszkodowania - należność obciążającą pracownika, który odpowiada takiej części lub całości szkody, których powstanie pozostaje w związku przyczynowym z zaniedbaniami pracownika w wykonywaniu jego obowiązków.

Wyrok SN z 19.11.1980, sygn. akt IV PR 358/80

Do odpowiedzialności pracownika za szkody określone w art. 124 § 2 k.p. w mieniu powierzonym według zasad przewidzianych w art. 114-116 i 118 k.p. na warunkach ustalonych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 10 października 1975 r. nie stosuje się unormowania zawartego w art. 119 k.p.; natomiast przepisy art. 117 i 121-123 k.p. stosuje się odpowiednio za pośrednictwem art. 127 k.p.

Wyrok SN z 09.06.1980, sygn. akt IV PR 185/80

Pracownik odpowiada za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy, jaką wyrządził ze swej winy wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, natomiast koszty sporu arbitrażowego nie pozostają w żadnym związku z jego obowiązkami i Sąd nie ma podstawy prawnej w art. 114 k.p. do ich zasądzenia od pozwanego pracownika, a opinia biegłego w tym wypadku nie jest dla Sądu wiążąca.

Wyrok SN z 18.04.1980, sygn. akt IV PR 63/80

Jeżeli ani z umowy o pracę, ani z innej podstawy powodującej nawiązanie stosunku pracy nie wynika obowiązek wyjazdu pracownika na szkolenie zagraniczne i pokrycia w związku z tym kosztów przez zakład pracy, zawarta w tym zakresie w toku trwania stosunku pracy umowa między zakładem pracy a pracownikiem jest umową cywilnoprawną i ewentualny spór podlega rozstrzygnięciu na zasadzie przepisów prawa cywilnego (art. 471 k.c.). Przepisy zaś kodeksu pracy o odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy nie mają tu zastosowania.

Wyrok SN z 26.09.1976, sygn. akt IV PR 198/78

„Datą powzięcia przez zakład pracy wiadomości o wyrządzeniu przez pracownika szkody” w rozumieniu przepisu art. 291 § 2 k.p. jest data, w jakiej zakład pracy uzyskał wiadomość o faktach, z których - przy prawidłowym rozumowaniu - można i należy wyprowadzić wniosek, że szkoda jest wynikiem zawinonego działania lub zaniechania pracownika, a nie data, w jakiej wniosek taki został rzeczywiście przez zakład pracy z faktów tych wyprowadzony, wzgl. w jakiej został przedstawiony zakładowi pracy przez inną osobę.

Wyrok SN z 13.12.1977, sygn. akt IV PRN 12/77

Dyrektor (kierownik) podejmuje wprawdzie jednoosobowe decyzje w imieniu zakładu, opiera się jednak z reguły na opiniach podwładnych mu specjalistów. Niepodobna wymagać od niego w równej mierze dokładnej znajomości wszystkich specjalistycznych zagadnień wiążących się z prawidłowym funkcjonowaniem kierowanego przezeń zakładu. Przy ocenie odpowiedzialności odszkodowawczej dyrektora (kierownika) w związku ze szkodą, jaką poniósł zakład, konieczne jest więc rozważenie, czy w konkretnym stanie faktycznym można mu przypisać winę, polegającą np. na działaniu nieostrożnym lub lekkomyślnym. Znamion lekkomyślności, z reguły, nie wykazuje decyzja dyrektora (kierownika) powzięta po zasięgnięciu opinii specjalisty z danej dziedziny, choćby nawet opinia ta okazała się merytorycznie błędna, jeżeli dyrektor (kierownik) nie miał podstaw do powątpiewania o jej prawidłowości.

Uchwała SN z 11.10.1977, sygn. akt IV PZP 5/77

I. Jeżeli pracownik przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych wyrządza szkodę osobie trzeciej, wyrównaną przez zakład pracy, to w postępowaniu regresowym odpowiada wobec zakładu pracy na podstawie art. 122 k.p.

II. Prawomocne zasądzenie od pracownika części roszczeń regresowych nie wyklucza dochodzenia roszczeń regresowych za dalsze okresy.

Wyrok SN z 11.05.1977, sygn. akt IV PR 109/77

Zgodnie z art. 114 i 115 k.p. pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę poniesioną przez zakład pracy tylko w razie zawinonego niewykonania obowiązków pracowniczych, pozostającego w związku 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.

Wyrok SN z 28.05.1976, sygn. akt IV PR 49/76

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.

Wyrok SN z 28.05.1976, sygn. akt IV PR 49/76

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.

Wyrok SN z 10.02.1976, sygn. akt IV PR 331/75

Zawinione przez pracownika - w sposób nieumyślny - uszkodzenie opakowań uzasadnia jego odpowiedzialność materialną na podstawie art. 114 i nast. k.p. i wyłącza reżim odpowiedzialności za mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się (art. 124 i nast. k.p.). Za szkodę wynikłą z uszkodzenia mienia pracownik może ponosić odpowiedzialność w pełnej wysokości w razie wykazania, że jego działanie lub zaniechanie pozostaje w związku przyczynowym z wyrządzoną szkodą i ma charakter działania umyślnego w rozumieniu art. 122 k.p.

Wyrok SN z 22.12.1975, sygn. akt IV PR 273/75

1. W razie wyrządzenia przez pracownika zakładowi pracy szkody wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych nieumyślnie ponosi on odpowiedzialność w ograniczonej wysokości przewidzianej w art. 119 § 1 k.p., natomiast gdy pracownik wyrządził w takich okolicznościach szkodę umyślnie ponosi on odpowiedzialność w pełnej wysokości na podstawie art. 122 k.p.

Przepis art. 122 zamieszczony w kodeksie pracy w rozdziale o odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy ma zastosowanie wyłącznie do takich sytuacji, w których wyrządzenie szkody nastąpiło w związku i w ramach istniejącego stosunku pracy.

2. Pozwany był magazynierem materialnie odpowiedzialnym do którego obowiązków należało między innymi przyjmowanie, składanie i wydawanie materiałów oraz badanie

jakości przyjmowanych materiałów. Pozwany rozliczył się z powierzonego mienia co do ilości przyjętego do magazynu wosku, lecz komisja spisowa stwierdziła 313,5 kg wosku sfalszowanego, którego wartość była niższa od wosku pełnowartościowego. W takim stanie faktycznym pozwany obowiązany jest do wyrównania szkody według zasad określonych w rozdziale I działu V kodeksu pracy.

Wyrok SN z 08.10.1975, sygn. akt IV PZP 8/75

W przypadku, gdy pracownik przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych jednym nieumyślnym działaniem wyrządził szkodę zakładowi pracy i osobom trzecim, łączna suma odszkodowania należnego zakładowi pracy w mocy art. 114 i 120 § 2 k.p. nie może przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Wyrok SN z 12.06.1975, sygn. akt I PR 415/74

Odpowiedzialność materialna radcy prawnego, jak każdego pracownika, kształtuje się pod rządą kodeksu pracy tylko w granicach jego zawinienia, przy czym niezbędną przesłanką uzasadniającą odpowiedzialność materialną jest wykazanie, że na skutek zawinionych przezeń zaniedbań w zakresie należytego wykonania obowiązków pracowniczych zakład pracy poniósł szkodę.

Uchwała SN z 30.05.1975, sygn. akt V PZP 3/75

7 sędziów - zasada prawna

W razie zagarnięcia mienia lub wyrządzenia szkody zakładowi pracy w inny umyślny sposób przez kilku pracowników albo przez pracowników z innymi osobami odpowiedzialność sprawców jest solidarna.

Wyrok SN z 22.01.1975, sygn. akt I PR 189/74

Pracownik, który wyrządził szkodę w mieniu powierzonym mu, lecz nie wskutek niewyliczenia się z tego mienia, ale w inny nieumyślny sposób (przez dopuszczenie do zniszczenia rzeczy lub obniżenia jej wartości), obowiązany jest uiścić odszkodowanie według zasad określonych w rozdziale I działu piątego kodeksu pracy o odpowiedzialności materialnej pracowników.

Wyrok SN z 13.06.1973, sygn. akt I PR 136/73

Koniecznym warunkiem odpowiedzialności materialnej pracownika za zapłacony z jego winy przez zakład pracy podatek jest stwierdzenie, że - gdyby zakład pracy wyczerpał przewidziany w przepisach podatkowych tok instancji - pierwotna decyzja organu finansowego, wymierzająca podatek, zostałaby - jako prawidłowa - utrzymana w mocy przez wyższą instancją podatkową.

Wyrok SN z 24.08.1971, sygn. akt I PR 439/70

Z wykonywaniem zawodu kierowcy samochodowego z reguły związane jest ryzyko powstania szkody, na jakie narażony jest zarówno sam kierowca, jak i prowadzony przez niego pojazd. Wysokość takich szkód przewyższa zazwyczaj wielokrotnie skromne stosunkowo wynagrodzenie kierowcy.

W sytuacji więc gdy kierowcy nie można przypisać winy umyślnej ani też rażącego niedbalstwa w spowodowaniu szkody, zakres jego odpowiedzialności może być już z tej przyczyny odpowiednio zmniejszony - stosownie do okoliczności konkretnego wypadku - w myśl zasady ograniczonej odpowiedzialności pracownika.

Wyrok SN z 30.12.1969, sygn. akt II PR 468/68

Samo tylko stwierdzenie niezgodności produkcji z reżymem technologicznym, polegającej na przekroczeniu norm zużycia surowca, nie usprawiedliwia jeszcze - bez wyjaśnienia przyczyn takiego stanu rzeczy - odpowiedzialności pracownika kierującego produkcją za powstałą stąd szkodę, zwłaszcza gdy chodzi o produkcję nową, nie poprzedzoną dłuższym doświadczeniem.

Tezy sądowe do art. 115 KP.

Wyrok SN z 26.01.2005, sygn. akt II PK 191/04

Warunkiem odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika z tytułu naruszenia zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101[1] § 2 KP) jest zawinione wyrządzenie pracodawcy szkody stanowiącej normalne następstwo naruszenia zakazu konkurencji (art. 114 i 115 KP).

Wyrok SN z 11.05.1977, sygn. akt IV PR 109/77

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 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.

Wyrok SN z 11.04.1975, sygn. akt I PR 291/74

Z mocy art. 115 kodeksu pracy pracownik - w razie niewadliwego 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 osiągalny w razie niewyrządzenia szkody (art. 361 § 2 k.c.), pracownicze odszkodowanie w razie nieumyślnego wyrządzenia szkody nie przekracza wartości

Tezy sądowe do art. 116 KP.

Wyrok SN z 10.12.1975, sygn. akt IV PR 240/75

Przypisane pracownikowi, sprawującemu funkcje kierownicze, winy w postaci braku nadzoru nad pracą podległych mu pracowników wymaga wykazania jakim konkretnym obowiązkiem ten pracownik uchybił oraz związku przyczynowego tych uchybień za szkodę. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa na zakładzie pracy (art. 116 kodeksu pracy).

Związek taki zachodzi, między innym wówczas, gdy pracownik taki, w normalnym toku rzeczy, wykonując obowiązki nadzoru i kontroli mógł zapobiec powstaniu lub narastaniu szkody.

Tezy sądowe do art. 117 KP.

Wyrok SN z 07.07.2000, sygn. akt I PKN 726/99

Szczególnej ochrony trwałości umowy o pracę kobiety w ciąży i w czasie urlopu macierzyńskiego (art. 177 § 1 KP) nie uchylał art. 58 ust. 3 ustawy z dnia 13 października 1998 r. Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną (Dz.U. Nr 133, poz. 872 ze zm.) w związku z art. 41[1] KP, także przed ogłoszeniem wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 marca 2000 r., K 1/99 (OTK 2000 r. Nr 2, poz. 59).

Wyrok SN z 09.05.2000, sygn. akt I PKN 621/99

1. Odpowiednie zastosowanie art. 117 § 2 KP do odpowiedzialności materialnej za szkodę w mieniu powierzonym pracownikowi z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się (art. 124 KP) nie zmienia charakteru tej odpowiedzialności i jej podstawy prawnej.

2. Za szkodę w mieniu powierzonym z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się powstałą wskutek kradzieży przez nieznanych sprawców, pracownik ponosi odpowiedzialność w takim zakresie, w jakim można mu zarzucić niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku pieczy.

Wyrok SN z 03.06.1998, sygn. akt I PKN 49/98

1. Uznanie przez inwestora przy odbiorze robót, że prace wykonano wadliwie lub niezgodnie z umową, nie powoduje obniżenia wynagrodzenia pracowników, jeżeli

uprzednio pracodawca zaakceptował wykonanie tych robót, jako odpowiadające wymaganym kryteriom jakościowym.

2. Pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy (art. 117 § 2 KP). Nie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa dochodzenie przez pracowników roszczeń o należne im wynagrodzenie za pracę w sytuacji, gdy nie ponoszą winy za nieosiągnięcie przez pracodawcę spodziewanych korzyści z działalności gospodarczej.

Wyrok SN z 14.05.1998, sygn. akt I PKN 120/99

Stwierdzenie, iż gdyby nie miały miejsca określone uchybienia ze strony pracodawcy lub innych osób, to do powstania niedoboru by nie doszło, uzasadnia przyjęcie przyczynienia się pracodawcy do powstania szkody wyrządzonej przez pracownika w mieniu powierzonym (art. 117 § 1 w związku z art. 127 KP).

Wyrok SN z 14.11.1990, sygn. akt I PR 231/90

Stwierdzenie w wyroku przez sąd karny umyślności działania nie stoi na przeszkodzie ustaleniu, że uszkodzony zakład pracy przyczynił się do powstania szkody spowodowanej przez skazanego.

Wyrok SN z 16.10.1981, sygn. akt IV PR 299/81

W sytuacji, gdy niedobór jest łącznym wynikiem nieprawidłowych działań pozwanego oraz zaniedbań organizacyjnych strony powodowej, a nie można stwierdzić, że nieprawidłowe działanie lub zaniechanie którejkolwiek ze stron miały decydujący, względnie przeważający wpływ na powstanie niedoboru, istnieją podstawy do przyjęcia, że do jego powstania przyczyniły się w równym stopniu obydwie strony.

Wyrok SN z 08.10.1981, sygn. akt IV PR 301/81

Pracownik, który działając w interesie zakładu pracy poświęca mniejsze dobro dla ratowania większego, nie ponosi odpowiedzialności za zniszczenie dobra mniejszej wartości.

Wyrok SN z 14.03.1975, sygn. akt II PR 187/74

Brak warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia, będący wynikiem trudności organizacyjnych, należy włączyć do dziedziny ryzyka związanego z działalnością zakładu, którego to ryzyka pracownik nie ponosi (art. 117 § 2 k.p.).

Wyrok SN z 23.01.1975, sygn. akt II PR 201/74

Dopuszczenie w sklepie do inkasa gotówki bez użycia kas rejestracyjnych, nieprzeszkolenie osób inkasujących gotówkę w zakresie obsługi tych kas, nieegzekwowanie prowadzenia w sklepie kontroli utargów, niedomaganie się wykonania zarządzeń pokontrolnych oraz dopuszczenie do pracy osób nie odpowiadających majątkowo - stanowi okoliczności, które mogą świadczyć, iż zakład pracy przyczynił się do powstania bądź zwiększenia powstałego niedoboru.

Tezy sądowe do art. 118 KP.

Wyrok SN z 12.05.1981, sygn. akt IV PR 107/81

Szkoda - za którą pracownicy ponoszą wspólną odpowiedzialność - spowodowana została w całości lub w części przez niektórych pracowników (art. 125 § 2 zdanie drugie k.p.) może nastąpić, stosownie do oceny stopnia winy i przyczynienia się tych pracowników do spowodowania tej szkody w całości lub w części (art. 118 zdanie pierwsze w zw. z art. 125 § 2 zdanie drugie k.p.); prawomocne skazanie takiego pracownika za przestępstwo z art. 218 § 1 kk w związku z dochodzoną szkodą powstałą na tle niedoborów może uzasadniać ustalenie wyższego w stosunku do innych pracowników stopnia jego winy i przyczynienia się do spowodowania tej szkody, a określenie wysokości uwzględnionego wskutek tych ustaleń żądania może nastąpić także w myśl art. 322 k.p.c.

Tezy sądowe do art. 119 KP.

Wyrok SN z 16.09.1997, sygn. akt I PKN 261/97

1. Obowiązkiem przechowawcy jest zachowanie oddanej mu rzeczy w stanie nie pogorszonym lub zapłata odszkodowania oddającemu rzecz na przechowanie, jeżeli w czasie przechowania rzecz uległa uszkodzeniu. Przechowawca odpowiada wobec oddającego rzecz na przechowanie niezależnie od tego czy oddający jest właścicielem rzeczy.

2. Roszczenie regresowe pracodawcy w stosunku do pracownika, który przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych wyrządził szkodę osobie trzeciej, powstaje z chwilą zaspokojenia przez pracodawcę roszczeń osoby trzeciej. Termin przedawnienia roszczenia regresowego pracodawcy liczy się od chwili naprawienia szkody, a nie od chwili jej wyrządzenia przez pracownika.

Wyrok S.A. w Katowicach z 21.04.1995 sygn. akt III APr 82/94

Prawidłowe powierzenie mienia to takie, które dla przejmującego ustala stan zerowy, czyli punkt wyjścia, w kierunku późniejszych rozliczeń, bowiem inwentaryzacja początkowa i końcowa dają możliwość wyliczenia ewentualnego braku (niedoboru w mieniu).

Wyrok S.A. w Poznaniu z 08.10.1992 sygn. akt III APr 41/92

1. Nie do przyjęcia jest argumentacja pozwanego - głównego księgowego, odpowiedzialnego w spółce z o. o. za sprawy podatkowe, w której powołuje się na „zawilłość przepisów podatkowych” oraz na to, że spółka ta nie odprowadzając w stosownym czasie należności na rzecz urzędu skarbowego nie tylko nie poniosła strat, lecz odniosła korzyści zatrzymując pieniądze należne organowi podatkowemu we własnym obrocie.

2. Obecne uwarunkowania ekonomiczne uzasadniają przyjęcie za podstawę ustalenia odszkodowania (art. 119 § 1 kp) wynagrodzenie z daty orzekania o odszkodowaniu.

Wyrok S.A. w Gdańsku z 026.02.1992, sygn. akt III APr 7/92

W warunkach postępującej inflacji podstawą obliczenia odszkodowania w pełnej wysokości, za niedobór w mieniu powierzonym pracownikowi, 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.

Wyrok SN z 24.02.1989, sygn. akt III PRN 1/89

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.

Wyrok SN z 05.09.1986, sygn. akt IV PR 254/86

Za prawidłowe przeprowadzenie inwentaryzacji, na podstawie której powierza się pracownikowi mienie z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się, odpowiadają nie tylko członkowie komisji inwentaryzacyjnej, lecz również pracownik, który w takiej sytuacji godzi się na przyjęcie odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie. Pracownik

taki może odpowiadać na podstawie art. 114 w związku z art. 119 § 1 k.p., a nie na podstawie art. 124 k.p.

Wyrok SN z 23.11.1981, sygn. akt IV PR 343/81

W sprawach o niedobory na zakładzie pracy spoczywa ciężar wykazania szkody i jej wysokości. W razie sporu sąd dopuszcza i przeprowadza dowód z opinii biegłego na koszt strony powodowej.

Jeżeli jednak pozwany tę opinię kwestionuje, domaga się ponownej opinii innego biegłego połączonej z wydatkami, to obowiązany jest złożyć zaliczkę na ich pokrycie.

Wyrok SN z 19.04.1979, sygn. akt IV PZP 1/79

Wykładnia celowościowa art. 119 § 1 k.p. przemawia za stosowaniem ograniczonej odpowiedzialności pracownika przede wszystkim w sytuacjach, których szkoda została wyrządzona w trakcie wykonywania przez niego czynności w interesie zakładu pracy.

Takie stanowisko znajduje pośrednie potwierdzenie w zestawieniu art. 119 § 1 kp, z art. 122 k.p. W sytuacjach bowiem, w których dochodzi do wyrządzenia szkody przy realizacji celów sprzecznych z interesami zakładu pracy (art. 122 k.p.) ustawodawca zakłada pełną materialnie odpowiedzialność pracownika. Tym samym brzmienie art. 122 k.p. przemawia pośrednio za przyjęciem ograniczonej odpowiedzialności pracownika z art. 119 § 1 k.p., wówczas gdy szkoda wyrządzona nieumyślnie nastąpiła w trakcie realizowania przez pracownika czynności w interesie zakładu pracy.

Wyrok SN z 16.01.1978, sygn. akt IV PRN 14/77

Ograniczona odpowiedzialność materialna pracownika przewidziana w art. 119 § 1 k.p., dotyczy sytuacji, gdy szkoda została wyrządzona w sposób nieumyślny w trakcie czynności podejmowanych przez pracownika w interesie zakładu pracy, jak również podczas czynności mających wprowadzić na cel interes pracownika, ale pozostających - w ramach form organizacyjnych zakładu pracy - w bezpośrednim związku ze świadczeniem pracy.

Nieumyślne wyrządzenie przez pracownika szkody zakładowi pracy w warunkach nie odpowiadających kryterium z art. 119 § 1 k.p. ma charakter prawny pracowniczej odpowiedzialności materialnej. W takiej sytuacji ustalenie wysokości należnego od pracownika odszkodowania następuje zgodnie z art. 300 k.p. przy odpowiednim zastosowaniu przepisów prawa cywilnego.

Wyrok SN z 25.11.1976, sygn. akt IV PR 360/76

Pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim zakład pracy przyczynił się do jej powstania albo zwiększenia (art. 117 kodeksu pracy). Ograniczenie stosownie do art. 119 § 1 kodeksu pracy, odszkodowania do kwoty trzymiesięcznego jego wynagrodzenia dotyczy tylko szkody wyrządzonej przez pracownika, nie dotyczy natomiast pozostałej szkody, wynikłej na skutek uchybień obciążających zakład pracy.

Wyrok SN z 22.12.1975, sygn. akt IV PR 273/75

1. W razie wyrządzenia przez pracownika zakładowi pracy szkody wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych nieumyślnie ponosi on odpowiedzialność w ograniczonej wysokości przewidzianej w art. 119 § 1 k.p., natomiast gdy pracownik wyrządził w takich okolicznościach szkodę umyślnie ponosi on odpowiedzialność w pełnej wysokości na podstawie art. 122 k.p.

Przepis art. 122 zamieszczony w kodeksie pracy w rozdziale o odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy ma zastosowanie wyłącznie do takich sytuacji, w których wyrządzenie szkody nastąpiło w związku i w ramach istniejącego stosunku pracy.

2. Pozwany był magazynierem materialnie odpowiedzialnym do którego obowiązków należało między innymi przyjmowanie, składowanie i wydawanie materiałów oraz badanie jakości przyjmowanych materiałów. Pozwany rozliczył się z powierzonego mienia co do ilości przyjętego do magazynu wosku, lecz komisja spisowa stwierdziła 313,5 kg wosku sfalszowanego, którego wartość była niższa od wosku pełnowartościowego. W takim stanie faktycznym pozwany obowiązany jest do wyrównania szkody według zasad określonych w rozdziale I działu V kodeksu pracy.

Tezy sądowe do art. 120 KP.

Wyrok SN z 02.12.2004, sygn. akt I PK 71/04

Dla zakresu odpowiedzialności pracownika na podstawie 120 § 2 KP nie ma znaczenia, że po wyrządzeniu szkody doszło do zmiany pracodawcy w trybie art. 23[1] KP.

Wyrok SN z 05.05.1998, sygn. akt I CKU 110/97

Art. 120 § 1 k.p. stanowi, że w razie wyrządzenia szkody przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych osobie trzeciej, zobowiązany do naprawienia szkody jest wyłącznie pracodawca. W judykaturze zostało przyjęte - i Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym sprawę pogląd ten podziela - że obowiązek naprawienia szkody wyrządzonej przez pracownika osobie trzeciej nie obciąża zakładu pracy, gdy wyrządzenie tej szkody nastąpiło jedynie przy sposobności zatrudnienia w

zakładzie pracy, tj. nie przy wykonywaniu powierzonych pracownikowi zadań w stosunku pracy.

Wyrok SN z 25.03.1987, sygn. akt II CR 48/87

Dyspozycja art. 120 § 1 k.p. wkracza w unormowanie prawa cywilnego przez ustanowienie legitymacji biernej zakładu pracy (pracodawcy). Natomiast przepis ten nie określa podstawy prawnej roszczenia poszkodowanej osoby trzeciej. Regulują ją przepisy kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych.

Wyrok SN z 05.11.1984, sygn. akt II CR 397/84

Stosownie do treści art. 120 § 1 kodeksu pracy "w razie wyrządzenia przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych szkody osobie trzeciej zobowiązany do naprawienia szkody jest wyłącznie zakład pracy". Cytowany przepis dotyczy także szkód wyrządzonych przez funkcjonariuszy państwowych będących pracownikami.

Wyrok SN z 28.08.1980, sygn. akt IV PR 252/80

Artykuł 120 § 1 k.p. nie wyłącza wynikającej z przepisów prawa cywilnego odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika wobec zakładu, nie będącego jego macierzystym zakładem pracy, za szkodę wyrządzoną z winy umyślnej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych.

Wyrok SN z 01.06.1971, sygn. akt III PZP 6/78

Artykuł 120 § 1 kodeksu pracy ma zastosowanie również w sytuacji, gdy poszkodowany dochodzi od bezpośrednich sprawców szkody podwyższenia renty zasądzonej od nich na jego rzecz prawomocnym wyrokiem wydanym przed wejściem w życie kodeksu pracy.

Uchwała SN z 25.09.1976, sygn. akt III CZP 40/76

W razie wyrządzenia szkody osobie trzeciej przez pracownika wyznaczonego przez zakład pracy do obsługi grupowego ubezpieczenia rodzinnego na życie typu "D" uregulowanego w ogólnych warunkach zatwierdzonych przez Ministra Finansów decyzją

nr FR GSU/4030-Ż/127/73 z dnia 7 sierpnia 1973 r. przy wykonywaniu tej obsługi zobowiązany do naprawienia szkody jest wyłącznie zakład pracy (art. 120 § 1 k.p.).

Uchwała SN z 12.06.1976, sygn. akt III CZP 5/76

Przepis art. 120 § 1 kodeksu pracy wyłącza opartą na przepisach prawa cywilnego odpowiedzialność pracownika wobec drugiego pracownika za szkodę wyrządzoną z winy nieumyślnej przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych.

Wyrok SN z 19.02.1976, sygn. akt III PR 21/76

Pracownik wyrządza szkodę przy wykonywaniu swych obowiązków pracowniczych wówczas, gdy szkoda ta pozostaje w normalnym wewnątrz-organizacyjnym funkcjonalnym związku przyczynowym z powierzonymi mu czynnościami, które podjął na podstawie stosunku pracy w ramach wykonywania zadań związanych z przedmiotem działalności tego zakładu. Z tych przyczyn w świetle art. 120 § 1 kodeksu pracy zakład pracy nie ponosi odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną na terenie tego zakładu przez osobę pozostającą z nim w stosunku pracy, jeżeli sprawca szkody wyrządził ją innej osobie w czasie przeznaczonym na wykonywanie przez niego pracy, przez czynności wykraczające poza zakres jego obowiązków pracowniczych i poza zakres działalności zakładu pracy. Sprawca takiej szkody, wyrządzając ją jedynie przy sposobności zatrudnienia w zakładzie pracy, nie występuje w charakterze pracownika, nie działa bowiem w zamiarze osiągnięcia celów objętych działalnością zakładu pracy.

Wyrok SN z 19.06.1975, sygn. akt V PRN 2/75

Art. 120 § 1 k.p. nie ma zastosowania, gdy pracownik wyrządził szkodę osobie trzeciej nie przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, a jedynie przy sposobności wykonywania tych obowiązków. Jeżeli w tej sytuacji zdarzenie wyrządzające szkodę zostało uznane za wypadek przy pracy, sprawca wypadku ponosi wobec poszkodowanego odpowiedzialność za szkodę nie pokrytą świadczeniami należnymi poszkodowanemu na podstawie ustawy wypadkowej z dnia 23 stycznia 1968 r. (Dz. U. Nr 3, poz. 8). W przedstawionym zakresie zachowała zatem aktualność zasada prawna wyrażona w uchwale sądu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1971 r.

Uchwała SN z 13.05.1975, sygn. akt III PZP 5/75

Przepis art. 120 § 1 k.p. ma zastosowanie również w razie wyrządzenia szkody przez pracownika przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych innemu pracownikowi tego samego zakładu pracy.

Odpowiedzialność zakładu pracy ogranicza się w takiej sytuacji do świadczeń należnych poszkodowanemu pracownikowi, przewidzianych w ustawie z dnia 3 stycznia 1969 r. o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy. (Dz. U. nr 3, poz. 8).

Tezy sądowe do art. 121 KP.

Wyrok SN z 29.10.1986, sygn. akt IV PR 324/86

1. Przepis art. 121 § 2 k.p. nie określa granicy, poniżej której sąd nie jest jakoby władny ustalić wysokości należnego zakładowi pracy od pracownika odszkodowania.

2. Art. 121 § 2 k.p. dotyczy sytuacji, gdy istnieje związek przyczynowy między szkodą a nieprawidłowymi, zawinionymi działaniami względnie zaniechaniami pracownika, jednakże z uwagi na stosunkowo niewielki stopień winy pracownika i jego - w zasadzie - poprawny stosunek do obowiązków pracowniczych pracownik zasługuje na łagodniejsze potraktowanie.

Wyrok SN z 03.06.1977, sygn. akt III PZP 3/77

Sąd, obniżając odszkodowanie należne od pracownika materialnie odpowiedzialnego za powierzone mu mienie na podstawie art. 121 § 1 k.p. w związku z art. 127 k.p., bierze za podstawę zarówno to odszkodowanie, jak i odszkodowanie z tego samego tytułu zasądzone już od pracownika nakazem zapłaty, który wskutek niewniesienia zarzutów uprawomocnił się.

Wyrok SN z 15.03.1977, sygn. akt IV PR 31/77

W myśl art. 127 kodeksu pracy od odpowiedzialności za mienie powierzone stosuje się między innymi art. 121 kodeksu pracy przewidujący, ograniczenie odszkodowania o jedną trzecią w drodze ugody pomiędzy zakładem pracy, a pracownikiem bądź o jedną piątą w orzeczeniu sądowym lub ugodzie zawartej w sądzie. Poza tym obniżenie odszkodowania za mienie powierzone może nastąpić na warunkach określonych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 10.X.1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej za szkodę w powierzonym mieniu (Dz. U. Nr 35, poz. 191), wydanym na podstawie art. 126 § 2 kodeksu pracy, które ma zastosowanie do szkód powstałych przed wejściem w życie rozporządzenia (§ 10).

Wyrok SN z 08.12.1976, sygn. akt IV PR 285/76

Obniżenie odszkodowania na podstawie art. 121 § 2 k.p. może nastąpić tylko wtedy, kiedy całokształt okoliczności wskazuje na to, że stopień winy pracownika jest nieznaczny i że miał on właściwy stosunek do powierzonego mu mienia.

Wyrok SN z 12.03.1976, sygn. akt IV PR 205/75

Prawidłowa wykładnia art. 121 § 2 k.p. prowadzi do wniosku, że obniżenie odszkodowania w granicach przewidzianych tą dyspozycją może nastąpić tylko w razie pozytywnego wykazania należytego stosunku pracownika materialnie odpowiedzialnego do powierzonych mu obowiązków, a w szczególności niewielkiego stopnia winy w wyrządzaniu szkody.

Wyrok SN z 25.02.1975, sygn. akt I PR 223/74

W świetle przepisów art. 121 § 2 i art. 127 kodeksu pracy wysokość odszkodowania z tytułu niedoboru w mieniu powierzonym z obowiązkiem wyliczenia się nie może być przez sąd obniżona na podstawie art. 121 § 2 w związku z art. 127 k.p. w razie prawomocnego skazania osoby zobowiązanej do wyrównania niedoboru za rażące naruszenie obowiązków pracowniczych dotyczących chronienia tego mienia.

Wyrok SN z 18.02.1975, sygn. akt I PR 232/74

Picie alkoholu w czasie pracy przez pracownika materialnie odpowiedzialnego wyłącza z reguły możliwość obniżenia przez sąd odszkodowania na podstawie art. 121 § 2 w związku z art. 127 kodeksu pracy.

Tezy sądowe do art. 122 KP.

Wyrok SN z 11.01.2001, sygn. akt I PKN 188/00

Wprowadzenie podwyżek wynagrodzeń za pracę przez pracowników zajmujących kierownicze stanowiska, z reguły nie może być kwalifikowane jako umyślne wyrządzenie szkody pracodawcy w rozumieniu art. 122 KP.

Wyrok SN z 14.12.2000, sygn. akt I PKN 157/00

1. Odpowiedzialność materialna pracownika na podstawie art. 122 KP nie musi wynikać z popełnienia i skazania za przestępstwo przeciwko mieniu (zaboru mienia).

2. Podstawę prawną odpowiedzialności pracownika, który nie rozliczył się z pobranej od odbiorców gotówki za dostarczony towar, stanowi art. 124 KP.

Wyrok SN z 25.05.2000, sygn. akt I PKN 635/99

Pracownik, któremu nie można przypisać winy w nadzorze nad mieniem powierzonym z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się (art. 124 KP) ani winy umyślnej za szkodę powstałą w tym mieniu (art. 122 KP), nie jest zwolniony od odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie art. 114 KP.

Wyrok S.A. w Warszawie z 03.11.1999, sygn. akt I Aca 750/99

Zgodnie z art. 120 § 1 Kodeksu pracy, w razie wyrządzenia przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych szkody osobie trzeciej, zobowiązany do naprawienia szkody jest wyłącznie pracodawca. Oznacza to, że pracownik nie ponosi osobistej odpowiedzialności wobec osoby trzeciej za szkody wyrządzone przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. (...) Poglądy podważające wyłączenie osobistej odpowiedzialności pracownika wobec osoby trzeciej, nie zasługują na uwzględnienie, wobec wyraźnego brzmienia art. 120 § 1 k.p.

Wyrok SN z 06.10.1998, sygn. akt I PKN 378/98

Sąd pracy nie może oddalić powództwa o odszkodowanie z tytułu pracowniczej odpowiedzialności materialnej w razie uznania, że zachowanie pracownika nie miało znamion winy umyślnej (art. 122 KP), bez oceny tego zachowania w świetle kryteriów winy nieumyślnej (art. 114 KP).

Wyrok SN z 08.04.1998, sygn. akt I PKN 23/98

Pracowniczy obowiązek wyliczenia się z powierzonego mienia obejmuje nie tylko ilość, ale także wartość mienia. Za niedobór kasowy (finansowy) w powierzonym mieniu, spowodowany nieuzasadnioną sprzedażą towarów poniżej ustalonej ceny, pracownik odpowiada z winy umyślnej.

Wyrok SN z 19.03.1998, sygn. akt I PKN 557/97

Za szkodę wyrządzoną pracodawcy wskutek samowolnego pobrania przez pracownika zaliczki na zabezpieczenie przyszłych roszczeń o zapłatę wynagrodzenia, pracownik odpowiada na podstawie art. 122 KP.

Wyrok SN z 24.10.1997, sygn. akt I PKN 264/97

1. Warunkiem odpowiedzialności materialnej pracownika na podstawie art. 122 KP jest nie tylko umyślne niedopełnienie przez niego obowiązku nadzoru nad mieniem powierzonym mu z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się, lecz także objęcie wyrządzenia szkody umyślnością (zamiar bezpośredni lub ewentualny).

2. Jeżeli żądanie odszkodowania z tytułu niedoboru opiera się częściowo na podstawie art. 122 KP, a częściowo na podstawie art. 124 § 1 lub § 2 KP, konieczne jest wskazanie przez pracodawcę wysokości szkody dochodzonej na każdej z tych podstaw. Obowiązek naprawienia przez pracownika szkody nie dotyczy bowiem "jakiegokolwiek" czy "przybliżonej" szkody, lecz szkody określonej co do wysokości, natomiast granice odpowiedzialności pracownika za szkodą wynikające z tychże podstaw są różne.

Wyrok SN z 21.02.1984, sygn. akt IV PR 17/84

Pracownik, któremu zakład pracy powierzył mienie z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się, odpowiada za tę część niedoboru w mieniu, która jest wynikiem jego umyślnego działania lub zaniechania. Nie ponosi natomiast odpowiedzialności za niedobór w powierzonym mu mieniu, który powstał bez jego winy wskutek uchybień lub zaniedbań zakładu pracy w zakresie nadzoru i organizacji pracy.

Wyrok SN z 20.05.1983, sygn. akt IV PR 86/83

Skutek w postaci szkody powstaje z reguły - zwłaszcza w sytuacji uszkodzenia samochodu w wypadku drogowym - bezpośrednio po ustaniu działań lub zaniechań pracownika, które do uszkodzenia doprowadziły. Skutek ten polega na zmniejszeniu wartości uszkodzonego samochodu w porównaniu z jego uprzednią wartością i daje się obliczyć w pieniądzu, według kryteriów obiektywnych, m.in. przy udziale biegłego. Jest to w zasadzie szkoda, którą pracownik powinien wyrównać swemu zakładowi pracy w sposób bliżej określony w przepisach kodeksu pracy. W sytuacji gdy przepisy te nakazują pracownikowi wyrównanie szkody w pełnej wysokości, całą tak zrozumianą szkodę powinien pracownik wyrównać zakładowi pracy, i to bez względu na to, co się będzie dalej działo z uszkodzonym samochodem, w szczególności zaś bez względu na to, czy samochód ten w dalszym rozwoju wydarzeń zostanie sprzedany i ewentualnie za jaką cenę.

Wyrok SN z 13.02.1981, sygn. akt IV PR 395/80

Nie można utożsamiać umyślnego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z umyślnym wyrządzeniem szkody w rozumieniu art. 122 kp.

Wyrok SN z 20.10.1980, sygn. akt IV PR 324/80

W myśl art. 124 § 3 kp na pracowniku spoczywa ciężar wykazania, że ustalona w udowodnionej przez zakład pracy wysokości szkoda powstała w całości lub w części z przyczyn od pracownika niezależnych, natomiast w myśl art. 122 kp pracownikowi należy udowodnić (dowód ciężki na zakładzie pracy) umyślne wyrządzenie szkody i jej wysokość.

Wyrok SN z 17.06.1980, sygn. akt IV PR 178/80

Udzielanie przez pracownika innemu pracownikowi tego zakładu pracy pomocy w ukryciu niedoborów, polegające na dokonywaniu fikcyjnych przerzutów towarów między magazynami (fałszowaniu dokumentacji przychodowej i rozchodowej), stanowi umyślne wyrządzenie szkody w rozumieniu art. 122 k.p. i uzasadnia z mocy tego przepisu odpowiedzialność udzielającego takiej pomocy za powstałą później szkodę obok odpowiedzialności magazyniera wynikającej z art. 124 § 2 k.p. - na zasadach odpowiedzialności in solidum.

Wyrok SN z 12.06.1980, sygn. akt IV PR 223/80

1. Niezwrócenie przez pracownika odzieży roboczej w momencie ustania stosunku pracy nie wypełnia samo przez się dyspozycji art. 122 k.p.

2. Zastosowanie art. 122 k.p. do odpowiedzialności pracownika za nierozliczenie się z pobranej odzieży roboczej ma tylko takie znaczenie, że zgodnie z art. 442 kodeksu cywilnego w związku z art. 291 § 3 k.p. termin tego roszczenia jest dłuższy.

Wyrok SN z 18.01.1977, sygn. akt IV PR 353/76

Maszynista lokomotywy i jego pomocnik ponoszą odpowiedzialność w pełnej wysokości (art. 122 k.p.) za szkody wyrządzone zakładowi pracy w następstwie zderzenia się pociągów, które nastąpiło wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania przez

nich obowiązków pracowniczych, wywołanego wprowadzeniem się w czasie pracy w stan nietrzeźwości.

Odpowiedzialność w pełnej wysokości za powyższą szkodę ponosi też na podstawie art. 122 k.p. kierownik drużyny manewrowej (ustawiacz), który - pełniąc obowiązki w stanie nietrzeźwym - dopuścił w powyższych okolicznościach do uruchomienia pociągu przez podległego mu i będącego pod wpływem alkoholu maszynistę lokomotywy. Odpowiedzialność wymienionych pracowników zatrudnionych przy obsłudze transportu kolejowego w zakładowej bocznicy kolejowej za wyrządzoną w powyższy sposób szkodę jest z mocy art. 300 k.p. w związku z art. 441 k.c. solidarna.

Tezy sądowe do art. 124 KP.

Wyrok S.A. w Warszawie z 09.02.2005 sygn. akt III APa 104/04

Przeprowadzanie inwentaryzacji pod nieobecność pracownika, któremu powierzono mienie z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się, którego nie zawiadomiono o terminie inwentaryzacji i przeprowadzenie spisu towarów z karty osobistej pracownika, czy dokumentacji magazynowej, a nie spisu z natury w sensie fizycznym, skutkuje uznaniem takiej inwentaryzacji za nieprawidłową i nie mogącą powodować odpowiedzialności materialnej pracownika w oparciu o art. 124 § 1 KP.

Wyrok SN z 12.11.2003, sygn. akt I PK 551/02

Niezawarcie nowej umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej w razie zmiany składu pracowników objętych taką umową (§ 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 4.10.1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie, jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r. Nr 143, poz. 663) uchyla wspólną odpowiedzialność za powierzone im mienie (art. 125 § 1 KP w związku z art. 124 KP).

Wyrok S.A. w Warszawie z 19.06.2002, sygn. akt III Apa 206/01

Niewłaściwa metoda ustalania ilości opału w magazynie paliw, uniemożliwiająca ustalenie faktycznej ilości tego opału w momencie powierzenia pracownikowi odpowiedzialności materialnej za ten magazyn i brak rzetelnej inwentaryzacji zdawczo-odbiorczej, stanowi podstawę do uwolnienia się przez pracownika od odpowiedzialności za stwierdzony niedobór.

Wyrok SN z 18.12.2001, sygn. akt I PKN 757/00

Pobranie przez pracownika pieniędzy za towar należący do pracodawcy jest równoznaczne z ich powierzeniem pracownikowi odpowiedzialnemu materialnie. Takie przypadki określane są jako wtórne powierzenie mienia.

Wyrok SN z 17.12.2001, sygn. akt I PKN 748/00

Podporządkowanie pracownika kierownictwu nieuczciwego lub nierzetelnego przełożonego może być kwalifikowane jako niezapewnienie przez pracodawcę warunków umożliwiających należyte zabezpieczenie mienia powierzonego z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się (art. 124 § 3 KP).

Wyrok SN z 07.03.2001, sygn. akt I PKN 288/00

Pracownik może uwolnić się od odpowiedzialności za szkodę w mieniu powierzonym (art. 124 § 3 KP), jeżeli udowodni, bądź wykaże z wysokim prawdopodobieństwem, że szkoda powstała na skutek zdarzeń od niego niezależnych.

Wyrok SN z 09.12.1999, sygn. akt I PKN 434/99

Strony cywilnoprawnej umowy o świadczenie usług w ramach swobody umów mogą ukształtować zakres odpowiedzialności usługodawcy przez odesłanie do przepisów Kodeksu pracy o odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się (art. 124 KP).

Wyrok SN z 27.05.1999, sygn. akt I PKN 73/99

Ujawnienie niedoboru kasowego w sytuacji, gdy pracodawca zapewnił warunki zabezpieczenia powierzonych pieniędzy, łączy się z domniemaniem zawinionego wyrządzenia szkody przez pracownika materialnie odpowiedzialnego (art. 124 § 1 pkt 1 KP).

Wyrok SN z 26.03.1996, sygn. akt I PKN 574/96

Pracownik, któremu powierzono mienie do wyliczenia się nie może zwolnić się od odpowiedzialności za szkodę powstałą wskutek niedopełnienia obowiązku reklamowania mniejszej ilości towaru przyjętego i potwierdzonego przez odbiorcę niż wynikająca z dokumentów (art. 124 § 3 KP).

Wyrok SN z 02.12.1997, sygn. akt I PKN 411/97

Wyliczenie się przez pracownika z powierzonego mienia należy oceniać w odniesieniu do konkretnych uregulowań obowiązków pracowniczych. Za dowód rozliczający pracownika z powierzonego mienia może być uznane potwierdzenie odbioru towaru przez osobę trzecią i to w dowolnej formie, jeżeli prowadzi to do udowodnienia przekazania mienia przez pracownika i stwarza roszczenie pracodawcy względem osoby, której mienie przekazano.

Uznanie przez pracownika w umowie z pracodawcą długu z tytułu niedoboru z reguły nie jest odnowieniem zobowiązania (art. 506 KC w związku z art. 300 KP) i nie stanowi samoistnego tytułu prawnego obowiązku zapłaty odszkodowania.

Wyrok SN z 28.04.1997, sygn. akt I PKN 114/97

Z przepisu art. 124 § 3 KP 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.

Wyrok SN z 05.12.1996, sygn. akt I PKN 33/96

Pracownik może przeznaczyć należną mu kwotę zasiłku chorobowego, wypłaconego przez pracodawcę, w całości lub części na spłatę niedoboru.

Wyrok S.A. w Gdańsku z 29.08.1994, sygn. akt III Apr 48/94

Niemożność ustalenia wysokości szkody z tytułu odpowiedzialności za mienie (art. 124 k.p.) na skutek nieprawidłowego powierzenia tego mienia i wadliwego przeprowadzenia inwentaryzacji nie zwalnia pracownika od odpowiedzialności przewidzianej w art. 122 k.p., a tym samym z obowiązku zapłaty odszkodowania za tę część mienia, która została przywłaszczona, lub naprawienia szkody wyrządzonej w inny umyślny sposób, przy czym wykazanie tej szkody może nastąpić za pomocą wszelkich środków dowodowych przewidzianych w przepisach prawa procesowego.

Wyrok S.A. w Poznaniu z 09.06.1994, sygn. akt III Apr 24/94

Wszystkie należności wpłacone na rachunek bankowy komornika albo do jego kasy stają się od tego momentu wpływem własnością Skarbu Państwa. Wpłata ta jest równoznaczna z powierzeniem komornikowi pieczy nad tym majątkiem i na podstawie art. 124 § 1 pkt 1 kp rodzi po jego stronie pracowniczą powinność należytego rozliczenia się z wydatkowania środków pieniężnych.

Wyrok SN z 16.03.1994, sygn. akt I PRN 7/94

Pracownik, któremu powierzono do wyliczenia się "bilety karne" komunikacji autobusowej, odpowiada za szkodę powstałą w tym mieniu w wysokości ceny nie rozliczonych biletów, chyba że udowodni, iż utracił bilety przed ich wypisaniem.

Wyrok SN z 25.08.1989, sygn. akt I PR 302/89

Prawidłowy nadzór ze strony zakładu pracy nad pracownikiem zgłaszającym swe zastrzeżenia i opory przed objęciem stanowiska związanego z powierzeniem mu mienia należy do zakresu należytej dbałości o własne interesy, zaś jego niezachowanie w konkretnej sytuacji można uznać za przyczynienie się do powstałej szkody.

Wyrok SN z 05.09.1986, sygn. akt IV PR 254/86

Za prawidłowe przeprowadzenie inwentaryzacji, na podstawie której powierza się pracownikowi mienie z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się, odpowiadają nie tylko członkowie komisji inwentaryzacyjnej, lecz również pracownik, który w takiej sytuacji godzi się na przyjęcie odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie. Pracownik taki może odpowiadać na podstawie art. 114 w związku z art. 119 § 1 k.p., a nie na podstawie art. 124 k.p.

Wyrok SN z 15.11.1985, sygn. akt IV PR 221/85

Pracownik, któremu powierzono mienie w sposób prawidłowy, ponosi odpowiedzialność materialną na podstawie art. 124 k.p., choćby nawet nie podpisał deklaracji o przyjęciu odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie.

Wyrok SN z 25.09.1985, sygn. akt IV PR 200/85

Potwierdzenie przez pracownika jego podpisem na jakimkolwiek dokumencie otrzymania towaru stanowi dowód, że towar w ilości wskazanej w tym dokumencie został temu pracownikowi powierzony. Potwierdzenie takie może nastąpić na dokumencie, jakim

przedsiębiorstwo z reguły posługuje się w praktyce przy dostawach towarów, jak również w każdy inny sposób świadczący o tym, iż pracownik potwierdza odbiór towaru.

Wyrok SN z 20.12.1984, sygn. akt I PRN 172/84

Okoliczność, że w mieniu zakładu pracy powierzonym pracownikowi materialnie odpowiedzialnemu za to mienie powstał niedobór uznać można za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę bądź warunków pracy i płacy chociażby zakład pracy nie był w stanie wykazać, że niedobór był spowodowany zawinionym działaniem lub zaniedbaniem pracownika. Niedobór nie może jednak uzasadniać wypowiedzenia, gdy pracownik wykaże, że powstał on z przyczyn od niego niezależnych.

Wyrok SN z 04.12.1984, sygn. akt IV 212/84

Magazynier nie może skutecznie bronić się tym, że miał polecenie wydawania sprzętu bez rewersów. Polecenie takie byłoby bezprawne, a więc pozbawione mocy wiążącej.

Wyrok SN z 13.03.1984, sygn. akt IV PR 31/84

Niezorganizowanie przez zakład pracy dostatecznej kontroli dokumentacji magazynowej nie uzasadnia zmniejszenia odszkodowania za niedobór w mieniu powierzonym pracownikowi, jeżeli mimo niedostatków tej kontroli mógł on uniknąć pomyłek wykonując starannie obowiązki i wykazując należyłą inicjatywę w zakresie ochrony powierzonego mu mienia.

Wyrok SN z 04.11.1982, sygn. akt IV PR 314/82

Zbyt długie oczekiwanie pracownika materialnie odpowiedzialnego, który wypowiedział umowę o pracę na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną, na załatwienie przez zakład pracy złożonego wypowiedzenia, przy jednoczesnym stwierdzeniu braku zapewnienia pracownikowi właściwych warunków pracy, uzasadnia oddalenie powództwa o niedobór, jeżeli nie wykazano pracownikowi winy umyślnej lub rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Wyrok SN z 03.12.1981, sygn. akt IV PR 350/81

Niezbędnym warunkiem pełnej odpowiedzialności pracownika za szkodę jest prawidłowe powierzenie mu mienia w sytuacji umożliwiającej mu zwrot tego mienia lub wyliczenia się z niego.

Przyjęcie mienia na podstawie prawidłowo przeprowadzonego remanentu (protokołu) zdawczo-odbiorczego spełnia ten warunek, podczas gdy podpisanie przez pracownika deklaracji o przyjęciu odpowiedzialności ma jedynie znaczenie dowodowe.

Wyrok SN z 16.10.1981, sygn. akt IV PR 299/81

W sytuacji, gdy niedobór jest łącznym wynikiem nieprawidłowych działań pozwanego oraz zaniedbań organizacyjnych strony powodowej, a nie można stwierdzić, że nieprawidłowe działanie lub zaniechanie którejkolwiek ze stron miały decydujący, względnie przeważający wpływ na powstanie niedoboru, istnieją podstawy do przyjęcia, że do jego powstania przyczyniły się w równym stopniu obydwie strony.

Wyrok SN z 16.11.1976, sygn. akt IV PR 235/76

Kodeks pracy wyraźnie wprowadził rozróżnienie pomiędzy odpowiedzialnością materialną każdego pracownika, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził zakładowi pracy szkodę (art. 114), ustanawiając w tym wypadku odszkodowanie limitowane do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika (art. 119 § 1), i odpowiedzialnością za mienie powierzone pracownikowi z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się. W tym ostatnim wypadku pracownik odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu (art. 124 § 1 i § 2 k.p.) z tym, że może się on od cięższej na nim odpowiedzialności zwolnić w całości lub w części, gdy wykaże, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych (art. 124 § 3 k.p.).

Tezy sądowe do art. 125 KP.

Wyrok SN z 17.12.1998, sygn. akt I PKN 429/97

Brak możliwości zatrudnienia pracownika na stanowisku sprzedawcy, wynikający z odmowy wyrażenia zgody na zawarcie z nim umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie przez pozostałych pracowników zatrudnionych w miejscu powierzenia mienia, stanowi uzasadnioną potrzebę pracodawcy w rozumieniu art. 42 § 4 KP.

Wyrok SN z 20.10.1998, sygn. akt I PKN 387/98

Pracownik odpowiedzialny za mienie powierzone na zasadach wspólnej odpowiedzialności materialnej (art. 125 KP), niezależnie od zakresu przyczynienia się pracodawcy do powstania szkody, nie może całkowicie uwolnić się na podstawie art. 124 § 3 KP od odpowiedzialności za niedobór, jeżeli ustalono w jego pracy konkretne zaniedbania, które spowodowały powstanie braków.

Wyrok SN z 22.07.1998, sygn. akt I PKN 255/98

Odmowa pracowników współodpowiedzialnych materialnie współpracy z jednym z nich, na skutek stwierdzenia dysponowania przez niego nieodpłatnie powierzonym mieniem, jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia temu pracownikowi umowy o pracę, bez potrzeby uprzedniego ustalenia niedoboru.

Wyrok SN z 18.03.1998, sygn. akt I PKN 436/97

1. Abstrakcyjny charakter zobowiązania z weksla in blanco nie zwalnia sądu pracy z obowiązku ustalenia, czy i w jakim zakresie pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę powstałą w powierzonym mu mieniu, a w konsekwencji czy wypełnienie weksla jest zgodne z deklaracją wekslową.

2. W odniesieniu do dłużnika, który cofnął zarzuty przeciwko nakazowi zapłaty sprawę kończy wydanie postanowienia o utrzymaniu wobec niego nakazu zapłaty w mocy (art. 497 § 1 KPC). Brak takiego postanowienia jest równoznaczny z zachowaniem przez cofającego zarzuty pozycji strony procesowej we wszystkich dalszych stadiach postępowania.

Wyrok SN z 15.05.1992, sygn. akt I PZP 28/92

W razie przejęcia części zakładu pracy (sklepu) przez inny zakład pracy wraz z pracownikami, których wiązała ważna umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej, zakład pracy przejmujący nie ma obowiązku zawarcia z tymi pracownikami nowej umowy pisemnej o wspólnej odpowiedzialności, chyba że umowa ta została uprzednio wypowiedziana przez pracowników lub odstąpił od niej zakład pracy.

Wyrok SN z 23.10.1989, sygn. akt I PR 369/89

Jeżeli po zawarciu umowy o wspólnej odpowiedzialności nie nastąpiło łączne powierzenie mienia, a jeden z pracowników materialnie odpowiedzialnych rozwiązał umowę o pracę, to umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej wygasa i ponowne zatrudnienie tego pracownika na poprzednim stanowisku wymaga zawarcia nowej umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej i łącznego powierzenia mienia dla wywołania odpowiedzialności na zasadzie art. 125 k.p., przy czym skutki wygaśnięcia umowy o wspólnej materialnej odpowiedzialności obejmują nie tylko osobę, która rozwiązała umowę o pracę, ale wszystkich pracowników, którzy zawarli umowę bez łącznego powierzenia im mienia.

Wyrok SN z 12.05.1981, sygn. akt IV PR 107/81

Szkoda - za którą pracownicy ponoszą wspólną odpowiedzialność - spowodowana została w całości lub w części przez niektórych pracowników (art. 125 § 2 zdanie drugie k.p.) może nastąpić, stosownie do oceny stopnia winy i przyczynienia się tych pracowników do spowodowania tej szkody w całości lub w części (art. 118 zdanie pierwsze w zw. z art. 125 § 2 zdanie drugie k.p.); prawomocne skazanie takiego pracownika za przestępstwo z art. 218 § 1 kk w związku z dochodzoną szkodą powstałą na tle niedoborów może uzasadniać ustalenie wyższego w stosunku do innych pracowników stopnia jego winy i przyczynienia się do spowodowania tej szkody, a określenie wysokości uwzględnionego wskutek tych ustaleń żądania może nastąpić także w myśl art. 322 k.p.c.

Wyrok SN z 13.02.1981, sygn. akt IV PRN 2/81

Indywidualnej odpowiedzialności materialnej pracownika nie można jednoczyć ze wspólną odpowiedzialnością materialną pracowników. W tym ostatnim wypadku chodzi o dobrany zespół ludzi darzących się wzajemnie zaufaniem, który za powierzone im łącznie mienie przyjmuje w umowie wspólną odpowiedzialność w częściach w niej określonych i w którym tym samym wszyscy i każdy z osobna zainteresowani są, aby nie dopuścić do powstania szkody mogącej ich obciążyć.

Wyrok SN z 17.10.1980, sygn. akt IV PZP 4/80

W razie prawidłowego łącznego powierzenia mienia z obowiązkiem wyliczenia się umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie zawarta bez zachowania formy pisemnej jest ważna.

Wyrok SN z 02.12.1977, sygn. akt IV PZP 7/77

Fakt kradzieży pieniędzy w sklepie, dokonanej przez nie ujawnionego sprawcę na skutek zaniedbań materialnie odpowiedzialnego sprzedawcy, zwalnia od

odpowiedzialności za niedobór w takim zakresie pozostałych pracowników ponoszących wspólną odpowiedzialność materialną.

Tezy sąd owe do art. 126 KP.

Wyrok S.A. w Gdańsku z 30.09.1992, sygn. akt III Apr 52/92

Przepis par. 1 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (Dz.U. Nr 40 poz. 236) w części ograniczającej stosowanie tego rozporządzenia do uspołecznionych zakładów pracy jest nieważny jako wykraczający poza delegację z art. 126 par. 1 KP.

Wyrok SN z 21.12.1987, sygn. akt III PZP 54/87

Zakładowi pracy przysługuje od pracownika roszczenie odszkodowawcze według zasad określonych w art. 124-127 KP także wówczas, gdy powierzone pracownikowi mienie stanowiło własność osoby trzeciej, a zakład pracy naprawił tej osobie wyrządzoną w tym mieniu przez pracownika szkodę.

Wyrok SN z 15.03.1977, sygn. akt IV PR 31/77

W myśl art. 127 KP do odpowiedzialności za mienie powierzone stosuje się między innymi art. 121 KP przewidujący, ograniczenie odszkodowania o jedną trzecią w drodze ugody pomiędzy zakładem pracy, a pracownikiem bądź o jedną piątą w orzeczeniu sądowym lub ugodzie zawartej w sądzie. Poza tym obniżenie odszkodowania za mienie powierzone może nastąpić na warunkach określonych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 10 października 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej za szkodę w powierzonym mieniu (Dz.U. Nr 35 poz. 191), wydanym na podstawie art. 126 par. 2 KP które ma zastosowanie do szkód powstałych przed wejściem w życie rozporządzenia (par. 10).

Wyrok SN z 29.12.1975, sygn. akt V PZP 13/75

1. 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.

2. Na zakładzie pracy spoczywa ciężar wykazania, że szkoda powstała z winy pracownika. W razie powierzenia pracownikowi mienia z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się wystarczy wykazanie przez zakład pracy, że szkoda jest następstwem

nirozliczenia się pracownika. Nie odnosi się to do wypadków, gdy pracownik odpowiada na zasadach przewidzianych w art. 114, 115, 116 i 118 KP.

3. Ilekroć kodeks pracy przewiduje odpowiedzialność w pełnej wysokości, rozumie się przez to odpowiedzialność w granicach rzeczywistej straty i utraconych korzyści.

4. Jeżeli się okaże, że część szkody nie obciąża pracownika, sąd może wezwać do udziału w sprawie kierownika lub innego pracownika odpowiedzialnego za przyczynienie się zakładu pracy do powstania lub zwiększenia szkody, mając jednak na uwadze, że nie ponoszą oni ryzyka związanego z działalnością zakładu.

5. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 119 par. 1 KP, ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, w granicach rzeczywistej straty zakładu pracy. Ograniczone jest ono do 3-miesięcznego wynagrodzenia pracownika. Wynagrodzenie pracownika ustala się na podstawie pobieranych przez niego zarobków w poszkodowanym zakładzie w dacie wyrządzenia szkody, według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

6. Jeżeli pracownik wyrządził odrębnymi czynami kilka szkód, odpowiada za każdą z nich oddzielnie.

7. Odszkodowanie określone z mocy art. 119 par. 1 KP w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia pracownika może być obniżone na podstawie art. 121 KP. Na podstawie tego przepisu może być także obniżone odszkodowanie za szkodę w mieniu powierzonym.

8. Umyślne wyrządzenie szkody w rozumieniu art. 122 KP zachodzi wówczas, gdy pracownik objął następstwa swego czynu zamiarem bezpośrednim lub ewentualnym.

9. Jeżeli szkodę, w sposób określony w art. 122 KP, spowodowało kilku pracowników lub pracownik wraz z inną osobą - odpowiedzialność ich jest solidarna. Gdy za wspólnie wyrządzoną szkodę jeden sprawca ponosi odpowiedzialność w pełnej wysokości, a pracownik w ramach winy nieumyślnej w ograniczonym zakresie (art. 119 par. 1 KP), to naprawienie szkody przez któregośkolwiek z nich zwalnia wobec zakładu pracy pozostałych dłużników.

10. Wysokość odszkodowania, o której mowa w par. 6 i 7 rozporz. RM z dnia 10 października 1975 r. (Dz.U. Nr 35 poz. 191), podlega - w razie sporu - kontroli sądu.

Tezy sądowe do art. 127 KP.

Wyrok SN z 09.11.1990, sygn. akt I PR 199/90

Chociaż przepis art. 127 k.p. nie odsyła - gdy idzie o odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się - do art. 116 k.p., nie oznacza to, że ciężar wykazania faktu powstania szkody i jej wysokości nie obciąża zakładu pracy i że w jakiejś mierze może być on przerzucony na pracownika.

9. Akty prawne

1. Ustawa z 26 czerwca 1974 – Kodeks pracy (wyciąg),

DZIAŁ PIĄTY

ODPOWIEDZIALNOŚĆ MATERIALNA PRACOWNIKÓW

Rozdział I

Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy

Art. 114. Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach niniejszego rozdziału.

Art. 115. Pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikła szkoda.

Art. 116. Pracodawca jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody.

Art. 117. § 1. Pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania albo zwiększenia.

§ 2. Pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka.

§ 3. (skreślony).

Art. 118. W razie wyrządzenia szkody przez kilku pracowników każdy z nich ponosi odpowiedzialność za część szkody stosownie do przyczynienia się do niej i stopnia winy. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie stopnia winy i przyczynienia się poszczególnych pracowników do powstania szkody, odpowiadają oni w częściach równych.

Art. 119. Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

Art. 120. § 1. W razie wyrządzenia przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych szkody osobie trzeciej, zobowiązany do naprawienia szkody jest wyłącznie pracodawca.

§ 2. Wobec pracodawcy, który naprawił szkodę wyrządzoną osobie trzeciej, pracownik ponosi odpowiedzialność przewidzianą w przepisach niniejszego rozdziału.

Art. 121. § 1. Jeżeli naprawienie szkody następuje na podstawie ugody pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, wysokość odszkodowania może być obniżona, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, a w szczególności stopnia winy pracownika i jego stosunku do obowiązków pracowniczych.

§ 2. Przy uwzględnieniu okoliczności wymienionych w § 1 wysokość odszkodowania może być także obniżona przez sąd pracy; dotyczy to również przypadku, gdy naprawienie szkody następuje na podstawie ugody sądowej.

Art. 121¹. § 1. W razie niewykonania ugody przez pracownika, podlega ona wykonaniu w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, po nadaniu jej klauzuli wykonalności przez sąd pracy.

§ 2. Sąd pracy odmówi nadania klauzuli wykonalności ugodzie, jeżeli ustali, że jest ona sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego.

Art. 122. Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości.

Art. 123. (skreślony).

Rozdział II

Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi

Art. 124. § 1. 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.

§ 2. Pracownik odpowiada w pełnej wysokości również za szkodę w mieniu innym niż wymienione w § 1, powierzonym mu z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się.

§ 3. Od odpowiedzialności określonej w § 1 i 2 pracownik może się uwolnić, jeżeli wykaże, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia.

Art. 125. § 1. Na zasadach określonych w art. 124 pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się. Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta na piśmie przez pracowników z pracodawcą.

§ 2. Pracownicy ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną odpowiadają 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.

Art. 126. § 1. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia zakres i szczegółowe zasady stosowania przepisów art. 125 oraz tryb łącznego powierzenia mienia.

§ 2. Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, może określić warunki odpowiedzialności za szkodę w mieniu, o którym mowa w art. 124 § 2 i w art. 125:

- 1) w ograniczonej wysokości, ustalonej tym rozporządzeniem,
- 2) na zasadach przewidzianych w art. 114-116 i 118.

Art. 127. Do odpowiedzialności określonej w art. 124-126 stosuje się odpowiednio przepisy art. 117, 121, 121¹ i 122.

2. **Rozporządzenie RM z dnia 10 października 1974 w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu (tekst jednolity: Dz. U. z 1996, nr 143, poz. 662)**

**ROZPORZĄDZENIE
RADY MINISTRÓW**

z dnia 10 października 1975 r.

w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu.

(tekst jednolity)

Na podstawie art. 126 § 2 Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

§ 1. (skreślony).

§ 2. 1. Odpowiedzialność materialną za szkody w powierzonym mieniu ponoszą na zasadach przewidzianych w art. 114-116 i 118 Kodeksu pracy pracownicy zatrudnieni:

- 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.

2. Objęcie pracownika odpowiedzialnością materialną na zasadach określonych w ust. 1 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.

§ 3. 1. Pracodawca może, w trybie określonym w § 2 ust. 2, 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.

2. Przed zastosowaniem zasad odpowiedzialności materialnej, o których mowa w ust. 1, pracodawca zasięga opinii zakładowej organizacji związkowej.

§ 4. (skreślony).

§ 5. Przepisów § 2 i 3 nie stosuje się do pracowników ponoszących wspólną odpowiedzialność materialną, o której mowa w art. 125 Kodeksu pracy.

§ 6. 1. 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.

2. 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 współzycia społecznego.

§ 7. W wyjątkowych wypadkach, gdy jest to uzasadnione ze względu na zasady współzycia 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.

§ 8. Obniżenie odszkodowania, o którym mowa w § 6 i 7, 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.

§ 9. Wysokość odszkodowania, o którym mowa w § 6 i 7, ustala pracodawca po wysłuchaniu pracownika i po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

§ 10. (skreślony).

§ 11. (skreślony).

§ 12. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1976 r.

- 3. Rozporządzenie z dnia 4 października 1974 w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (tekst jednolity: Dz. U z 1996, nr 143, poz. 663)**

**ROZPORZĄDZENIE
RADY MINISTRÓW**

z dnia 4 października 1974 r.

w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie.

(tekst jednolity)

Na podstawie art. 126 § 1 Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

§ 1. Przepisy rozporządzenia stosuje się w przypadkach łącznego powierzenia pracownikom mienia, z obowiązkiem wyliczenia 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, zwanym dalej "miejszem powierzenia mienia".

§ 2. 1. Pracownicy, o których mowa w § 1, mogą przyjąć na podstawie pisemnej umowy zawartej z pracodawcą wspólną odpowiedzialność materialną za szkody spowodowane powstaniem niedoboru w powierzonym im łącznie mieniu, jeżeli liczba pracowników w miejscu powierzenia mienia, poza wymienionymi w § 4 ust. 1, nie przekracza:

- przy pracy na jedną zmianę - 8 osób,
- przy pracy na dwie zmiany - 12 osób,
- przy pracy na trzy zmiany - 16 osób.

2. W zakładach usługowych, w zakładach żywienia zbiorowego oraz w sklepach samoobsługowych i preselekcyjnych pracownicy, poza wymienionymi w § 4 ust. 1, mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną, jeżeli ich liczba w miejscu powierzenia mienia nie przekracza 24 osób na jedną zmianę.

3. Umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej może być zawarta, jeżeli na przyjęcie wspólnej odpowiedzialności materialnej wyrażają zgodę wszyscy pracownicy zatrudnieni w miejscu powierzenia mienia, z zastrzeżeniem § 4.

§ 3. (skreślony).

§ 4. 1. Za pisemną zgodą pracowników, którzy przyjęli wspólną odpowiedzialność materialną, mogą wykonywać pracę lub określone czynności w miejscu powierzenia mienia:

- 1) osoby wykonujące czynności nie związane z dysponowaniem mieniem,
- 2) osoby wykonujące pracę dorywczo lub przez czas określony,
- 3) osoby nowo przyjęte do pracy obejmującej czynności związane z dysponowaniem mieniem - do czasu przeprowadzenia najbliższej inwentaryzacji,
- 4) pracownicy młodociani w okresie odbywania przygotowania zawodowego, a po zakończeniu tego przygotowania - do czasu przeprowadzenia najbliższej inwentaryzacji,
- 5) osoby odbywające praktykę zawodową.

2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić osobom objętym wspólną odpowiedzialnością materialną możliwość sprawowania nadzoru nad powierzonym mieniem, przez swobodny do niego dostęp, w czasie wykonywania przez osoby wymienione w ust. 1 pracy lub określonych czynności w miejscu powierzenia mienia.

§ 5. Każda zmiana w składzie pracowników objętych wspólną odpowiedzialnością materialną wymaga zawarcia nowej umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej.

§ 6. Pracownicy ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną odpowiadają w częściach określonych w umowie. Jednakże w razie stwierdzenia, że niedobór w całości lub w części został spowodowany przez niektórych pracowników, za całość niedoboru lub określoną jego część odpowiadają tylko sprawcy szkody, co nie wyłącza ich odpowiedzialności za resztę niedoboru wraz z pozostałymi pracownikami na zasadach odpowiedzialności wspólnej.

§ 7. Wspólna odpowiedzialność materialna nie wyklucza odpowiedzialności indywidualnej za inne mienie powierzone danej osobie.

§ 8. 1. Warunkiem ustanowienia wspólnej odpowiedzialności materialnej jest powierzenie mienia łącznie wszystkim pracownikom, którzy mają być objęci taką odpowiedzialnością - na podstawie inwentaryzacji przeprowadzonej z ich udziałem lub z udziałem osób przez nich wskazanych, zgodnie z § 22 ust. 2, oraz zapewnienie im możliwości zgłaszania uwag w związku z przebiegiem i wynikami inwentaryzacji.

2. Pracownikowi objętemu umową o wspólnej odpowiedzialności materialnej przysługują uprawnienia określone w ust. 1, a także prawo wglądu w księgi rachunkowe pracodawcy - w zakresie dotyczącym rozliczania powierzonego mienia, oraz uczestniczenia w przyjmowaniu i wydawaniu mienia.

§ 9. (skreślony).

§ 10. Pracownik może wypowiedzieć umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej na piśmie na czternaście dni naprzód. W takim przypadku do przeprowadzenia inwentaryzacji należy przystąpić przed upływem okresu wypowiedzenia tej umowy.

§ 11. 1. Jeżeli rozliczenie mienia wykaże niedobór, każdy z pracowników ponoszących wspólną odpowiedzialność materialną może, w ciągu 3 dni od powzięcia wiadomości o stwierdzonym niedoborze, odstąpić na piśmie, ze skutkiem na przyszłość, od umowy ustanawiającej taką odpowiedzialność. W takim przypadku do przeprowadzenia inwentaryzacji należy przystąpić w ciągu 7 dni od dnia odstąpienia pierwszego pracownika od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej.

2. Pracodawca może odstąpić od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej w każdym czasie. W takim przypadku do przeprowadzenia inwentaryzacji należy przystąpić niezwłocznie, nie później niż w ciągu 3 dni od dnia odstąpienia pracodawcy od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej.

§ 12. W umowie o wspólnej odpowiedzialności materialnej strony ustalają okres, w ciągu którego nieobecność pracownika w pracy nie ma wpływu na zakres odpowiedzialności zarówno tego pracownika, jak i pozostałych pracowników ponoszących wspólną odpowiedzialność materialną, zwany dalej "okresem ustalonym w umowie". W razie przedłużenia się nieobecności pracownika ponad okres ustalony w umowie, należy niezwłocznie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia upływu tego okresu, przystąpić do przeprowadzenia inwentaryzacji.

orzeczenia

§ 13. Pracownik ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną, który po nieobecności w pracy, trwającej dłużej niż okres ustalony w umowie, powróci do pracy:

- 1) przed rozpoczęciem albo zakończeniem inwentaryzacji przeprowadzonej w terminie określonym w § 12 w związku z jego nieobecnością w pracy lub z innych przyczyn - jest nadal związany umową o wspólnej odpowiedzialności materialnej,
- 2) po zakończeniu inwentaryzacji przeprowadzonej w terminie określonym w § 12 w związku z jego nieobecnością w pracy lub z innych przyczyn - jest związany umową o wspólnej odpowiedzialności materialnej do dnia zakończenia tej inwentaryzacji.

§ 14. (skreślony).

§ 15. (skreślony).

§ 16. 1. Pracownik ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną może zgłosić pracodawcy żądanie przeprowadzenia inwentaryzacji w razie stwierdzenia nieprawidłowego wykonywania obowiązków związanych z pieczę nad powierzonym mieniem przez innego pracownika objętego taką odpowiedzialnością.

2. Pracownik, o którym mowa w ust. 1, może odstąpić od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej, ze skutkiem na przyszłość, jeżeli w terminie nie przekraczającym 7 dni od dnia zgłoszenia żądania przeprowadzenia inwentaryzacji nie zostanie ona rozpoczęta lub nie nastąpi odsunięcie pracownika, którego dotyczą zarzuty, od wykonywania pracy w miejscu powierzenia mienia.

§ 17. Pracownik ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną, który zgłosił na piśmie zarzuty uzasadniające utratę zaufania w stosunku do osoby określonej w § 4 ust. 1 pkt 1-5, może cofnąć zgodę na dalsze wykonywanie przez tę osobę pracy lub określonych czynności w miejscu powierzenia mienia, a w razie nieuwzględnienia przez pracodawcę skutków cofnięcia takiej zgody - może odstąpić od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej, ze skutkiem na przyszłość. W takim przypadku do przeprowadzenia inwentaryzacji należy przystąpić niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 7 dni od dnia zgłoszenia zarzutów.

§ 18. (skreślony).

§ 19. 1. W razie wypowiedzenia przez jedną ze stron umowy o pracę z pracownikiem ponoszącym wspólną odpowiedzialność materialną zakończenie inwentaryzacji powinno nastąpić najpóźniej w dniu rozwiązania umowy o pracę.

2. W razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia lub w razie wygaśnięcia umowy o pracę do przeprowadzenia inwentaryzacji należy przystąpić niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę.

§ 20. 1. W razie wypowiedzenia przez pracownika umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej albo odstąpienia od takiej umowy przez pracownika lub pracodawcę, pracownik ponosi wspólną odpowiedzialność materialną za szkodę w mieniu, której powstanie stwierdzono do dnia zakończenia inwentaryzacji, jeżeli zostanie ona rozpoczęta

w wymaganym terminie; w razie bezskutecznego upływu terminu rozpoczęcia inwentaryzacji pracownik jest wolny od odpowiedzialności od dnia, w którym przestała go wiązać umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej.

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio w razie ustania stosunku pracy pracownika objętego wspólną odpowiedzialnością materialną.

3. Do dnia zawarcia nowej umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej, w sytuacjach określonych w ust. 1 i 2, pracownicy objęci wspólną odpowiedzialnością materialną nie ponoszą odpowiedzialności za część szkody w mieniu powstałą w czasie obowiązywania poprzednio zawartej umowy, za którą odpowiadałby pracownik, którego ta umowa przestała wiązać; ta część szkody obciąża pracodawcę.

§ 21. (skreślony).

§ 22. 1. (skreślony).

2. W razie niemożności wzięcia udziału w inwentaryzacji z powodu choroby lub innej ważnej przyczyny, pracownik ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną może wskazać na piśmie inną osobę, która za zgodą pracodawcy weźmie za niego udział w przeprowadzeniu inwentaryzacji.

3. Jeżeli pracownik nie bierze udziału w przeprowadzaniu inwentaryzacji ani też nie wskaże innej osoby (ust. 2), pracodawca przeprowadzi inwentaryzację przez komisję złożoną co najmniej z 3 osób.

§ 23. 1. Pracownikowi ponoszącemu wspólną odpowiedzialność materialną, którego stosunek pracy ustał, należy umożliwić udział w przeprowadzonej inwentaryzacji. Pracownik taki może wskazać na piśmie inną osobę, która za zgodą pracodawcy weźmie za niego udział w inwentaryzacji.

2. W razie nieskorzystania przez pracownika z uprawnień określonych w ust. 1 pracodawca przeprowadzi inwentaryzację w trybie określonym w § 22 ust. 3.

§ 24. Pracownikowi ponoszącemu wspólną odpowiedzialność materialną, który po ustaniu stosunku pracy bierze udział w przeprowadzaniu inwentaryzacji, przysługuje wynagrodzenie obliczone według przeciętnej stawki dziennej z ostatniego miesiąca jego pracy. Takie samo wynagrodzenie przysługuje osobie, która zastępuje pracownika w czynnościach inwentaryzacyjnych w myśl przepisów § 22 ust. 2 i § 23 ust. 1.

§ 25-31. (skreślone).

§ 32. Przepisów rozporządzenia nie stosuje się do pracowników, którzy odpowiadają materialnie za powierzone mienie na zasadach ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie na podstawie odrębnych przepisów.

§ 33. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1975 r.

