

Wstęp

Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w Kodeksie pracy. Odpowiedzialność materialna pracownika jest różna ze względu na jej charakter. Mamy więc do czynienia albo z odpowiedzialnością pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy, albo z odpowiedzialnością za mienie powierzone pracownikowi.

Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną pracodawcy charakteryzuje się tym, że pracownik nie zawsze ma obowiązek wyrównania całej szkody. Natomiast odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi, która jest powiązana z pewnym zaufaniem w stosunku do pracownika, jest odpowiedzialnością materialną w pełnej wysokości szkody poniesionej przez pracodawcę.

Pracownik może ponieść odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną zarówno z winy umyślnej, jak też nieumyślnej. Przy odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną z winy nieumyślnej pracownik odpowiada tylko za rzeczywiste straty pracodawcy, pracodawca zaś musi udowodnić zawinienie pracownika, rozmiar szkody i związek przyczynowo-skutkowy między tymi zdarzeniami. W przypadku dochodzenia odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną z winy umyślnej pracodawca może żądać naprawienia rzeczywistych strat i dodatkowo utraconych korzyści. Musi jednak udowodnić pracownikowi winę i umyślne działanie, wskazać rozmiar poniesionej szkody i związek przyczynowo-skutkowy między nimi.

Przy szkodzie w mieniu powierzonym pracownikowi występuje pełna odpowiedzialność za rzeczywiste straty i utracone korzyści, natomiast pracodawca musi wykazać rozmiar poniesionej szkody oraz prawidłowość powierzenia mienia pracownikowi.

1. Warunki odpowiedzialności materialnej pracowników

Nie można mówić o odpowiedzialności materialnej pracowników, jeśli nie wystąpią ściśle określone przesłanki. Dopiero zaistnienie łącznie wszystkich wymienionych w Kodeksie pracy warunków przesądzających o odpowiedzialności pracownika powoduje, że pracodawca będzie mógł wystąpić z roszczeniem przeciwko pracownikowi. A zatem, aby można było mówić o odpowiedzialności materialnej pracownika, musi dojść do niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków przez pracownika, w wyniku czego w mieniu pracodawcy powstaje szkoda, a pracownikowi da się przypisać winę. Ponadto między zachowaniem pracownika a szkodą w mieniu pracodawcy musi istnieć związek przyczynowo-skutkowy (art. 114 Kodeksu pracy).

Pracownik ponosi odpowiedzialność materialną za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy na zasadzie winy. Wina pracownika ma duże znaczenie dla samego faktu i wymiaru jego odpowiedzialności. Sąd Najwyższy w wyroku z 11 maja 1977 r. (IV PR 109/77) orzekł, że:

SN (...) zgodnie z art. 114 i 115 Kodeksu pracy 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 obowiązków.

1.1. Bezprawność postępowania w związku z obowiązkami pracowniczymi

Pracownik ponosi odpowiedzialność materialną za szkodę wyrządzoną pracodawcy z tytułu zawinionego niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych (art. 114 Kodeksu pracy). Warto zauważyć, iż przywołana regulacja odnosi się do ogólnej konstrukcji obowiązków pracowniczych – które nie zostały zdefiniowane w przepisach o pracowniczej odpowiedzialności materialnej. Posłużenie się ogólną konstrukcją niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych nakazuje przyjąć, że przepisy o pracowniczej odpowiedzialności materialnej powinno się stosować w razie wystąpienia z winy pracownika szkody niezależnie od tego, jaki obowiązek pracowniczy został naruszony. Oznacza to, że pracownik może być pociągnięty do odpowiedzialności materialnej zarówno w przypadku naruszenia szczegółowego zakresu obowiązków wynikających z umówionej pracy, jak i w razie naruszenia obowiązków o charakterze ogólnym, czyli obowiązków pracowniczych wspólnych dla wszystkich pracowników.

Należy zatem przyjąć, że chodzi o naruszenie każdego obowiązku wynikającego zarówno z przepisów ogólnych prawa pracy, jak i z aktów wewnętrznych funkcjonujących

u danego pracodawcy, a nawet z polecenia służbowego. Takie stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 5 maja 1999 r. (I PKN 680/98, OSNP 2000/13/513), w którym stwierdził, że:

SN (...) *zobowiązanie pracownika do naprawienia szkody powstaje w przypadku uchybienia każdemu z jego obowiązków, a nie tylko obowiązkowi podstawowemu.*

Pracownik ma obowiązek wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 Kodeksu pracy). Postępowanie sprzeczne z tymi obowiązkami jest podstawową przesłanką pracowniczej odpowiedzialności materialnej. Należy przy tym zaznaczyć, że naruszenie obowiązku może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu.

Wskazane wcześniej obowiązki pracownicze są aktualne nie tylko w ramach tak zwanego normalnego czasu pracy. Stosuje się je także w sytuacji, gdy pracodawca zleci pracownikowi wykonywanie pracy w ramach godzin ponadwymiarowych – niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych z winy pracownika będzie skutkowało możliwością zastosowania przepisów o pracowniczej odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną pracodawcy. W przypadku gdy nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych z winy pracownika wystąpiło podczas realizacji pracy w godzinach nadliczbowych – która to praca wiąże się z większą eksploatacją pracownika oraz większym poziomem zmęczenia – zasadne może się okazać zmniejszenie odszkodowania ze względu na zasady współżycia społecznego.

WAŻNE! Wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych nie wyłącza możliwości wyrządzenia szkody oraz stosowania przepisów o pracowniczej odpowiedzialności materialnej za szkodę wyrządzoną pracodawcy.

W praktyce mogą wystąpić wątpliwości w zakresie tego, czy wyrządzenie pracodawcy szkody doszło w związku z realizacją obowiązków pracowniczych czy też nie. Ma to istotne znaczenie w kontekście obowiązujących przepisów regulujących odpowiedzialność materialną pracowników. Przewidują one, że odpowiedzialność ponoszona jest przez pracownika, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swojej winy wyrządził szkodę. Wątpliwość może powstać szczególnie w sytuacji, gdy pracownik wyrządził szkodę pracodawcy realizując szeroko rozumiany obowiązek dbałości o zakład pracy – wykonując obowiązki, które bezpośrednio nie zaliczają się do jego zakresu czynności.

W sytuacji gdy pracownik jest obeznany z zakresem obowiązków, jak również ze sposobem wykonywania pracy – co należy do obowiązków pracodawcy, ryzyko wyrządzenia szkody z winy nieumyślnej jest zminimalizowane, jednak oczywiście nie można go wykluczyć. Ryzyko takie wzrasta w sytuacji, gdy pracownik zostaje skierowany do wykonywania innych obowiązków, ponieważ istnieją uzasadnione potrzeby pracodawcy

związane z powierzeniem pracownikowi innej pracy (na zasadach, o których mowa w art. 42 § 4 Kodeksu pracy). Takie czasowe delegowanie pracownika do innej pracy, na czas nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, może mieć miejsce jedynie w sytuacji, gdy powierzona inna praca odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Kwestia kwalifikacji zawodowych pracownika może się okazać istotna w kontekście odpowiedzialności odszkodowawczej. W przypadku gdy pracownik oddelegowany czasowo do innej pracy nie został skierowany na wstępne profilaktyczne badania lekarskie, pracodawca zignorował obowiązek zapewnienia właściwego szkolenia bhp – szczególnie w obszarze instruktażu stanowiskowego, a pracownik wyrządził szkodę podczas wykonywania nowych obowiązków, kwestia odszkodowania staje się dyskusyjna.

Przykład 1

W zakładzie produkcyjnym pracownik w wieku przedemerytalnym, który zwykle wykonuje prace przy obrabiarce do metali został skierowany na 3 miesiące do prac związanych z ręcznym przemieszczaniem przedmiotów – w ramach ręcznych prac transportowych. Pracodawca uznał, iż ręczne przemieszczanie przedmiotów nie wymaga szczególnych kwalifikacji (i tym samym szkolenia bhp), a pracownik posiada aktualne profilaktyczne badania lekarskie.

Podczas ręcznego przemieszczania ładunku pracownik zasłabł. Ładunek został opuszczony, doszło do jego uszkodzenia, ponadto pracownik doznał urazu stopy. Pracodawca przeprowadził postępowanie powypadkowe. Ponadto w związku z zasłabnięciem pracownik został skierowany na badania profilaktyczne – po sugestii lekarza sprawującego opiekę profilaktyczną nad pracownikami. W wyniku przeprowadzonych badań okazało się, iż pracownik ma problemy z układem krążenia i nie powinien wykonywać ręcznych prac transportowych.

W powyższej sytuacji zdarzenie spełnia cechy zarówno wypadku przy pracy – doszło do urazu w wyniku zdarzenia nagłego, mającego związek z pracą, ponadto uszkodzenie przemieszczanego ładunku spowodowało szkodę w mieniu pracodawcy.

Zanim jednak pracodawca zastosuje przepisy o pracowniczej odpowiedzialności materialnej w związku z wyrządzeniem szkody, powinien uwzględnić, że pracownik został dopuszczony do realizacji nowych obowiązków bez wcześniejszej weryfikacji stanu zdrowia. Trudno przyjąć, iż przeciwwskazania do ręcznych prac transportowych zaistniały dopiero w momencie badania profilaktycznego. Uwzględniając powyższe, nie ma podstaw do żądania od pracownika odszkodowania – biorąc pod uwagę fakt, iż do zdarzenia doszło w związku z pracą, której nie powinien wykonywać.

1.2. Wina pracownika

Umowa o pracę jest umową starannego działania, a nie rezultatu. Pracownik jest zobowiązany wykonywać należycie swoje obowiązki, tzn. przy dołożeniu szczególnego stopnia staranności.

Jedną z przesłanek materialnej odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy jest wina, którą można przypisać pracownikowi tylko wówczas, gdy