

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA SZKODY WYRZĄDZANE PRZEZ PRACOWNIKÓW W ICH OPINIACH – WYNIKI BADAŃ

Ryszard Jurkowski

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

Streszczenie. W artykule przedstawiono kwestie dotyczące odpowiedzialności materialnej pracowników. Wskazano, że odpowiedzialność ta występuje w przypadku wyrządzenia szkody przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Przesłankami odpowiedzialności materialnej pracownika są: bezprawność zachowania się, wina, szkoda i związek przyczynowo-skutkowy między zawinionym bezprawnym zachowaniem się pracownika a powstałą szkodą. Odpowiedzialność ta może być ponoszona na zasadach ogólnych, gdy pracodawca ma obowiązek wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności, albo z tytułu mienia powierzonego, gdy pracodawca ma obowiązek udowodnienia faktu powierzenia mienia oraz powstanie szkody. W praktyce firmy częściej dochodzą odszkodowań z tytułu powierzenia mienia.

Słowa kluczowe: pracownik, szkoda, odpowiedzialność, przesłanki odpowiedzialności, odszkodowanie

WPROWADZENIE

Celem artykułu jest przedstawienie kwestii odpowiedzialności materialnej pracowników w sytuacji, gdy pracownik swoim działaniem wyrządzi pracodawcy szkodę majątkową. Przyjęto, że szkodą jest uszczerbek dotyczący dany podmiot bez prawnego uzasadnienia, wyrażający się w różnicy między stanem majątku poszkodowanego, jaki istniał i mógłby w normalnej kolei rzeczy istnieć, wytworzyć się, a stanem, jaki powstał skutkiem zdarzenia wywołującego zmianę [wyrok I ACa 140/05]. Przyjęto także, że odpowiedzialność to obowiązek odpowiadania za swoje czyny i ponoszenia za nie konsekwencji [Popularny słownik... 2003]. Odpowiedzialność materialna pracowników to prawny obowiązek naprawienia szkody wyrządzonej przez pracownika w mieniu pracodawcy lub innej osoby przy wykonywaniu pracy.

Adres do korespondencji – Corresponding author: Ryszard Jurkowski, Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, Katedra Polityki Europejskiej, Finansów Publicznych i Marketingu, ul. Nowoursynowska 166, 02-787 Warszawa, e-mail: ryszard_jurkowski@sggw.pl

W artykule zaprezentowano wyniki badań wykonanych metodą analizy treści literatury oraz analizy treści norm prawnych w przyjętym zakresie, a także analizy treści orzecznictwa sądowego dotyczącego przyjętego zakresu. Zastosowano również metodę badań ankietowych. Badania przeprowadzono wśród przedstawicieli 53 organizacji działających na Mazowszu w marcu i kwietniu 2009 roku.

W badaniach i w artykule pominięto kwestie dotyczące współsprawstwa w wyrządzeniu szkody oraz wspólnej odpowiedzialności za mienie powierzone.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ MATERIALNA PRACOWNIKÓW – WYNIKI ANALIZY LITERATURY, NORM PRAWNYCH I ORZECZNICTWA

Odpowiedzialność materialna pracownika polega na ponoszeniu przez niego ujemnych skutków majątkowych z powodu wyrządzenia pracodawcy szkody wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy. Pracownik jest także zobowiązany do naprawienia szkody powstałej u pracodawcy w wyniku naprawienia przez pracodawcę szkody powstałej u osoby trzeciej, wyrządzonej tej osobie przez pracownika, przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych. Pracownik wyrządza szkodę „przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych” wówczas, gdy zachodzi związek funkcjonalny między jego zachowaniem wyrządzającym szkodę a ciężącymi na nim obowiązkami pracowniczymi [Jaśkowski 2004]. 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 [wyrok I PKN 261/97].

Odpowiedzialność ta ma charakter osobisty, wyrażający się w obowiązku zapłaty odszkodowania pieniężnego [Florek, Zieliński 1999]. Odpowiedzialność materialna może mieć zatem zastosowanie w obszarze finansów, w szczególności w przypadkach, gdy w wyniku naruszenia obowiązku przez pracownika pracodawca poniósł szkodę, np. w formie zapłaty kwoty przekraczającej wysokość zobowiązania, w formie zaniechania uzyskania należności czy w formie zapłaty odsetek lub innych należności, w tym kar, z tytułu przeterminowanego zobowiązania lub z tytułu wadliwej podstawy jego ustalenia, albo z tytułu nieprowadzenia lub wadliwego prowadzenia wymaganej dokumentacji finansowej. Odpowiedzialność ta nie ma natomiast zastosowania w przypadkach, gdy szkoda powstała wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania opartego na umowie cywilnoprawnej. Wówczas dochodzenie odszkodowania może być realizowane na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego.

Warunkiem odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika z tytułu naruszenia obowiązku w czasie trwania stosunku pracy jest zawinione wyrządzenie pracodawcy szkody stanowiącej normalne następstwo naruszenia tego obowiązku [wyrok II PK 191/04], przy czym dotyczyć to może uchybienia każdemu z obowiązków pracownika, a nie tylko obowiązkowi podstawowemu [wyrok I PKN 191/04]. Jednakże uchybiony obowiązek musi należeć do zakresu obowiązków pracownika ustalonych w umowie o pracę lub w innym dokumencie stanowiącym podstawę dla kształtowania treści zobowiązania pracownika. Pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę. Rzeczywista strata nie obejmuje spodziewanych korzyści, któ-

re pracodawca mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono, a odszkodowanie nie może przekraczać wartości tego, co pracodawca posiadał i czego został pozbawiony z winy pracownika [wyrok I PR 291/74]. Przy tym bez znaczenia pozostaje to, jaki tytuł prawny do rzeczy (lub prawa) ma pracodawca (czy jest jej właścicielem, posiadaczem niezależnym lub zależnym, sprawuje zarząd itp), to uszczerbek w niej spowodowany stanowi szkodę pracodawcy, a nie osoby trzeciej [Sanetra 2000]. Szkada jest normalnym następstwem zachowania pracownika wówczas, gdy związek między zachowaniem się pracownika a powstaniem szkody jest typowy według oceny zgodnej z nauką i zasadami doświadczenia życiowego [Jaśkowski 2006], Zgodnie z art. 114 i art. 115 kodeksu pracy, pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę poniesioną przez pracodawcę 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 IV PR 109/77].

Przesłankami odpowiedzialności materialnej pracownika są zatem:

- 1) bezprawne zachowanie się pracownika, stanowiące niewykonanie lub nienależyte wykonanie jego określonego obowiązku [wyrok III CZP 8/06],
- 2) wina pracownika, przy czym może występować zarówno w postaci winy umyślnej (chce lub godzi się na określony skutek), jak i w postaci winy nieumyślnej (gdy bezpodstawnie przypuszczał, że skutku uniknie lub gdy nie przewidywał jego wystąpienia, choć mógł i powinien),
- 3) szkoda powstała w mieniu pracodawcy,
- 4) związek przyczynowy pomiędzy bezprawnym zachowaniem się pracownika a powstaniem szkody, z uwzględnieniem stopnia przyczynienia się pracownika do powstania szkody.

Pracodawca jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika, tj. wyżej wymienione cztery przesłanki odpowiedzialności pracownika, w tym stopień winy, a także wysokość powstałej szkody.

Pracownik jest także zobowiązany do naprawienia szkody powstałej w wyniku zapłaceniu przez pracodawcę odszkodowania osobie trzeciej, za szkodę wyrządzoną tej osobie przez pracownika, przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych.

Pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka. Powstanie szkody wskutek nienależytego zabezpieczenia mienia, będącego wynikiem trudności organizacyjnych, należy włączyć do dziedziny ryzyka związanego z działalnością zakładu, którego to ryzyka pracownik nie ponosi [wyrok II PR 187/74]. Za działanie w granicach dopuszczalnego ryzyka można uznać działanie charakteryzujące się czterema przesłankami [Sierocka 1997]:

- 1) oparcie działania na doświadczeniu zawodowym oraz aktualnym stanie wiedzy w danej dziedzinie,
- 2) zgodność działania z ustalonym w zakładzie pracy regulaminem postępowania,
- 3) ukierunkowanie działania na interes pracodawcy i wielkość spodziewanych korzyści (tzw. ekspektatywy), przy czym korzyść powinna wyraźnie przekroczyć rozmiary ewentualnej szkody,

- 4) prawdopodobieństwo korzyści powinno być w momencie podejmowania decyzji wyraźnie wyższe od prawdopodobieństwa zaistnienia szkody.

Pracownik, który działając w interesie zakładu pracy poświęca mniejsze dobro dla ratowania większego, nie ponosi odpowiedzialności za zniszczenie dobra mniejszej wartości [wyrok IV PR 301/81].

Naprawienie szkody następuje przez zapłatę odszkodowania, tj. sumy pieniężnej, stanowiącej równowartość wyrządzonej szkody. Wysokość szkody ustala się według cen z daty ustalenia odszkodowania, chyba że szczególne okoliczności wymagają przyjęcia za podstawę cen istniejących w innej chwili [wyrok III PRN 1/89]. Jednakże w przypadkach wyrządzenia szkody z winy nieumyślnej ustawodawca ograniczył wysokość odszkodowania do kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

Pracownik odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w mieniu jemu powierzonym. Powierzenie mienia może nastąpić z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się, a dotyczy:

- 1) pieniędzy, papierów wartościowych lub kosztowności,
- 2) narzędzi i instrumentów lub podobnych przedmiotów, a także środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego,
- 3) innego mienia.

Przesłankami odpowiedzialności za szkodę w mieniu powierzonym są:

- 1) fakt powierzenia mienia z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się,
- 2) powstanie szkody w tym mieniu.

Pracodawca na obowiązek udowodnić wskazane przesłanki i w zasadzie nie musi wykazywać winy pracownika oraz związku przyczynowego między niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązku a powstaniem szkody. Pobranie przez pracownika pieniędzy za towar należący do pracodawcy jest równoznaczne z ich powierzeniem pracownikowi odpowiedzialnemu materialnie [wyrok I PKN 757/00].

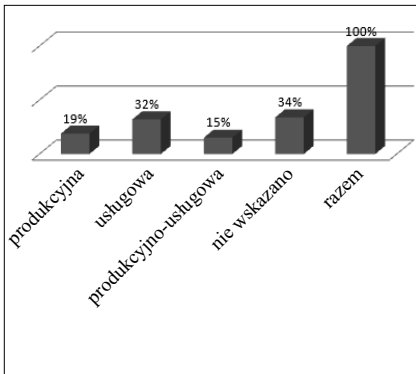
Pracownik może się uwolnić od odpowiedzialności za mienie powierzone, jeżeli wykaże, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia. W szczególności dotyczy to pracownika, który dochowuje należytej staranności, tj. pracownika, któremu nie można zarzucić niedopełnienia jakiegokolwiek obowiązku pracowniczego, nie tylko obowiązku związanego z mieniem powierzonym z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się [Ludian 2002].

WYNIKI BADAŃ ANKIETOWYCH

Badania ankietowe przeprowadzono wśród 53 organizacji działających na Mazowszu na podstawie przygotowanego dla tego celu kwestionariusza. Kwestionariusz ankiety podzielono na cztery zasadnicze obszary: pierwszy dotyczył charakterystyki organizacji oraz informacji o stanowisku i stażu pracy respondenta, drugi – wiedzy respondenta o przypadkach wyrządzenia szkody majątkowej przez pracownika w organizacji będącej obecnym miejscem pracy, trzeci – wiedzy respondenta o przypadkach wyrządzenia szkody majątkowej przez pracownika w organizacji będącej poprzednim miejscem pracy,

czwarty – wiedzy respondenta o przypadkach wyrządzenia szkody majątkowej przez pracownika w innej organizacji, tj. w organizacji, w której respondent nie pracuje.

Większość organizacji, w których byli zatrudnieni respondenci, prowadzi działalność usługową i usługowo-produkcyjną, jednakże w większości przypadków respondenci nie wskazali przedmiotu działania organizacji. Szczegóły przedstawiono na rysunku 1 [wszystkie rysunki w opracowaniu autora]. Większość organizacji to spółki kapitałowe. Szczegóły przedstawiono na rysunku 2.

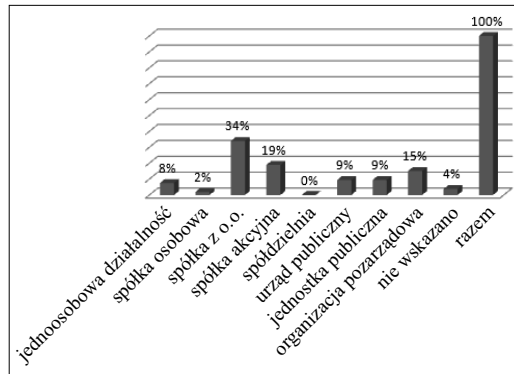


Rys. 1 Charakter działalności

Fig. 1. Character of activity

Źródło: Opracowanie własne.

Source: Own study.



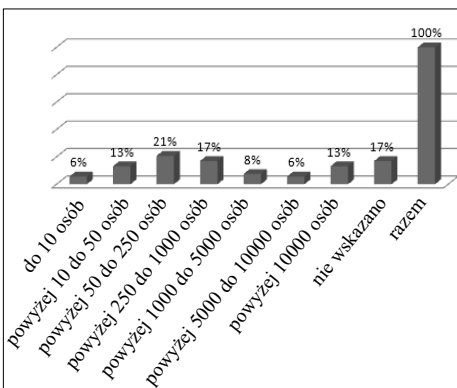
Rys. 2. Forma prawna organizacji

Fig. 2. Legal form of the organization

Źródło: Opracowanie własne.

Source: Own study.

Większość organizacji to organizacje małe (od 10 do 50 pracowników) i średnie (powyżej 50 pracowników) oraz zatrudniające powyżej 1000 osób, o kapitale polskim lub mieszanym. Szczegóły na rysunkach 3 i 4.

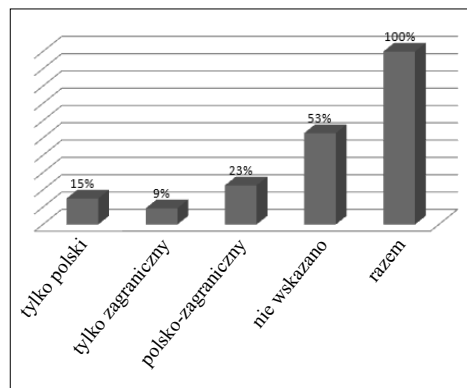


Rys. 3. Liczba zatrudnionych

Fig. 3. Number of the employed

Źródło: Opracowanie własne.

Source: Own study.



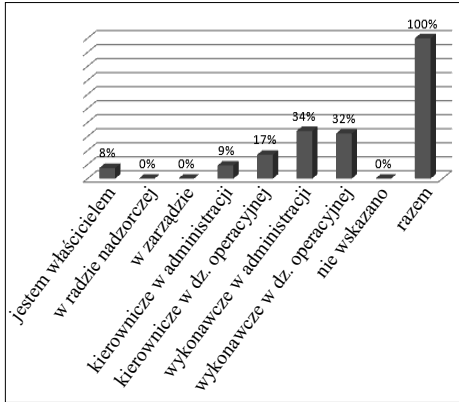
Rys. 4. Pochodzenie kapitału

Fig. 4. Origin of capital

Źródło: Opracowanie własne.

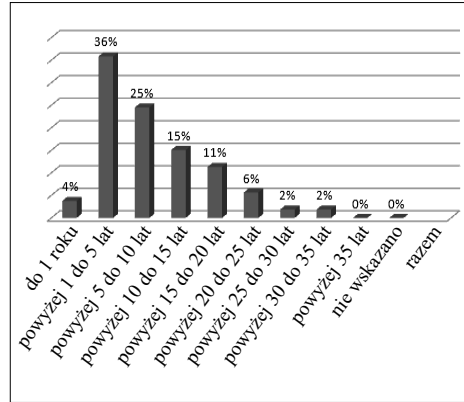
Source: Own study.

Wśród respondentów większość to osoby zatrudnione na stanowiskach wykonawczych w działalności operacyjnej i administracyjnej, choć byli wśród nich także właściciele firm. Szczegóły przedstawiono na rysunku 5. Największą grupę stanowili respondenci o stażu pracy ogółem do 5 lat, jednak duży odsetek to osoby między 5 a 20 lat pracy. Szczegóły przedstawiono na rysunku 6.



Rys. 5. Stanowisko pracy
Fig. 5. Workstation of the respondent

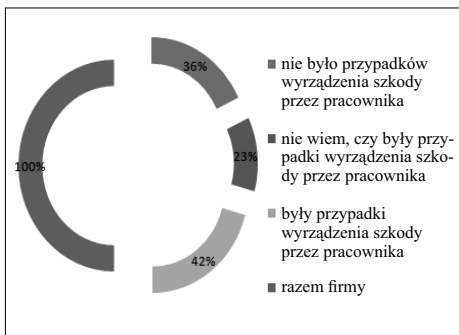
Źródło: Opracowanie własne.
Source: Own study.



Rys. 6. Staż pracy respondenta
Fig. 6. Work experience of the respondent

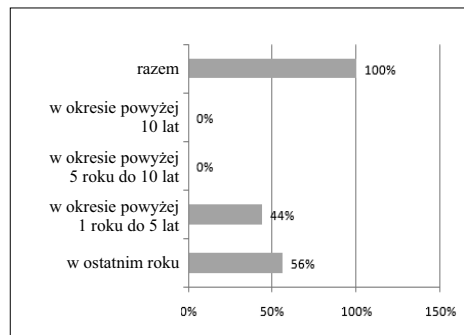
Źródło: Opracowanie własne.
Source: Own study.

Ankietowani wskazali, że w organizacjach, w których pracują, miały miejsce przypadki wyrządzenia szkody przez pracowników, w okresie ostatniego roku, a także w okresie do 5 lat wstecz. Organizacji takich było 42%, przy czym 23% badanych nie wiedziało, czy takie przypadki wystąpiły. Szczegóły przedstawiono na rysunkach 7 i 8.



Rys. 7. Liczba przypadków w organizacji
Fig. 7. Number of cases in the organization

Źródło: Opracowanie własne.
Source: Own study.

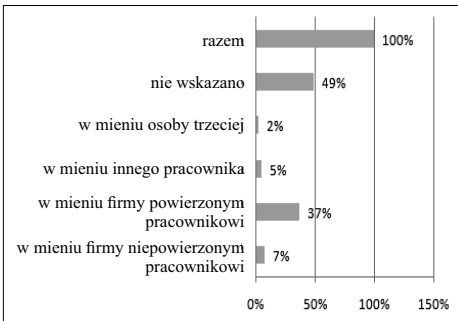


Rys. 8. Liczba przypadków – rozkład w czasie
Fig. 8. Number of cases – disintegration in the time

Źródło: Opracowanie własne.
Source: Own study.

Średnio na jedną organizację przypadało 1,86 zdarzenia wyrządzającego szkodę, przy czym w jednej z firm wskazano 8 przypadków, z czego 3 w ostatnim roku. Spośród tych zdarzeń 7 dotyczyło mienia powierzonego pracownikowi, a 1 – mienia innego pracownika.

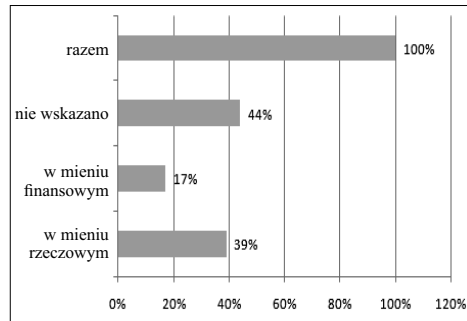
W badaniach potwierdzono, że zdecydowana większość przypadków wyrządzenia szkody dotyczyła mienia powierzonego pracownikowi (37%), przy czym większość szkód wyrządzono w zakresie mienia rzeczowego. W obu tych kategoriach duża grupa respondentów nie skonkretyzowała zdarzenia (wskaźnik 44–49%). Szczegóły przedstawiono na rysunkach 9 i 10.



Rys. 9. Szkody w mieniu według kryterium własności mienia

Fig. 9. Damages in possessions according to the criterion of the ownership of possessions

Źródło: Opracowanie własne.
Source: Own study.

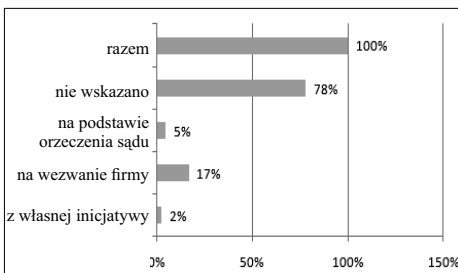


Rys. 10. Szkody w mieniu według kryterium rodzajowego

Fig. 10. Damages in possessions according to the genre criterion

Źródło: Opracowanie własne.
Source: Own study.

Większość szkód wyrządzono nieumyślnie (41% przypadków, przy czym nie wskazano winy dla dalszych 41% przypadków). Pracownicy płacili odszkodowanie na wezwanie pracodawcy, choć 5% przypadków wymagało orzeczenia sądowego zobowiązującego pracownika do zapłaty odszkodowania. Większość odszkodowań nie obejmowała całej szkody i nie przekraczała trzykrotności wynagrodzenia pracownika. Szczegóły dotyczące odszkodowań przedstawiono na rysunkach 11 i 12.



Rys. 11. Inicjatywa odszkodowawcza

Fig. 11. Compensatory initiative

Źródło: Opracowanie własne.
Source: Own study.



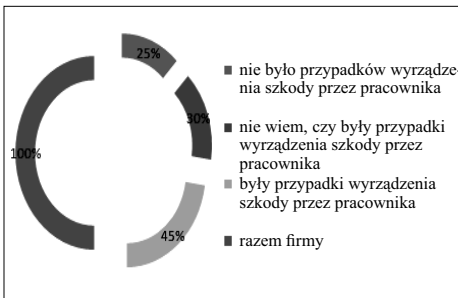
Rys. 12. Wysokość odszkodowania

Fig. 12. Amount of damages

Źródło: Opracowanie własne.
Source: Own study.

Podobne wyniki uzyskano w zakresie dotyczącym firm, będących poprzednimi miejscami pracy ankietowanych. Prezentację materiału badawczego ograniczono do liczby przypadków wyrządzenia szkody przez pracowników i ich rozkładu w czasie oraz do kwestii odszkodowań.

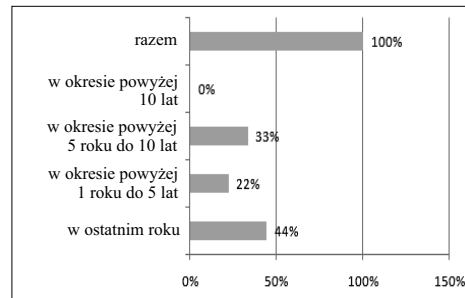
Badani wskazali, że kwestia wyrządzenia szkody przez pracownika występowała w 45% organizacji, przy czym, ze względu na korelację z zatrudnieniem w obecnej firmie, wskazywano także zdarzenia z okresu powyżej 5 lat. Szczegóły dotyczące wystąpienia przypadków wyrządzenia szkody przez pracownika zaprezentowano na rysunkach 13 i 14.



Rys. 13. Liczba przypadków u byłego pracodawcy

Fig. 13. Number of cases at the former employe

Źródło: Opracowanie własne.
Source: Own study.



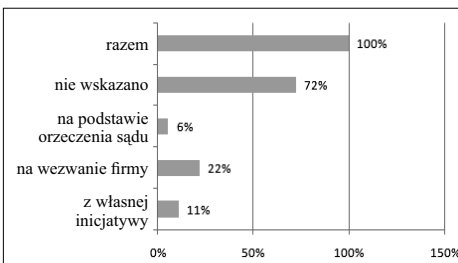
Rys. 14. Liczba przypadków – rozkład w czasie

Fig. 14. Number of cases – disintegration in the time

Źródło: Opracowanie własne.
Source: Own study.

Średnio na jedną organizację przypadało 0,75 zdarzenia wyrządzającego szkodę, przy czym w jednej z firm wskazano 4 przypadki.

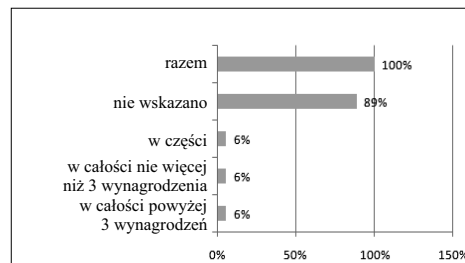
Respondenci wskazali, że odszkodowania były płacone na wezwanie, przy czym ich wysokość obejmowała całość szkody. Wynika to z tego, że większość zdarzeń odszkodowawczych dotyczyła szkód wyrządzonych w mieniu powierzonym, przy czym wskazywano na ich umyślny charakter. Szczegóły dotyczące odszkodowań przedstawiono na rysunkach 15 i 16.



Rys. 15. Inicjatywa odszkodowawcza

Fig. 15. Compensatory initiative

Źródło: Opracowanie własne.
Source: Own study.



Rys. 16. Wysokość odszkodowania

Fig. 16. Amount of damages

Źródło: Opracowanie własne.
Source: Own study.

Według ankietowanych, w innych firmach jest podobnie. 42% badanych wskazywało, że wie o takich przypadkach w innych firmach, przy czym aż 76% takich zdarzeń miało miejsce w ostatnim roku. Wskazywano, że większość przypadków (29%) dotyczyło to mienia powierzonego pracownikowi i wyrządzenia szkody z winy umyślnej (33%). Jednakże 62% badanych nie miało szczegółowej wiedzy dotyczącej tych zdarzeń.

ZAKOŃCZENIE

Szkody w majątku przedsiębiorcy prowadzą do obniżenia rentowności i – ogólnie – sprawności działania. Zgodnie z ogólną zasadą wyrażoną w kodeksie cywilnym, ten, kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Jeżeli wyrządzającym szkodę jest pracownik, on jest zobowiązany do jej naprawienia. Ze względu na szczególny charakter stosunku pracy, w ramach którego pracownik jest podporządkowany pracodawcy, zasady odpowiedzialności prawnej pracowników za szkody wyrządzone w mieniu u pracodawcy są regulowane w kodeksie pracy. Odpowiedzialność materialna pracownicza może dotyczyć każdego mienia pracodawcy, jednak w praktyce – co potwierdzają badania – dotyczy mienia powierzonego pracownikowi z obowiązkiem zwrotu (głównie rzeczy) lub wyliczenia się (głównie pieniądze). Może to wynikać z tego, że w przypadkach szkody w mieniu powierzonym pracodawca może dochodzić odszkodowania od pracownika, bez konieczności udowadniania jego winy. Szkody w mieniu dotyczą każdego rodzaju podmiotów, zarówno gospodarczych, jak i o innych celach. Zastanawia jednak wysoki odsetek braku wskazań zdecydowanych odpowiedzi. Nie są one wynikiem odmowy udziału w badaniach – uczestnicy deklaruowali udział i chętnie wypełniali kwestionariusz, angażując ankietowanego do dodatkowych wyjaśnień. Przyjęto, że jest to wynikiem nieupowszechniania informacji o przypadkach wyrządzenia szkody wśród innych pracowników. Przyczyną może być prowadzona w firmie polityka jej wizerunku, jednak pracodawca realizujący taką politykę traci możliwość oddziaływania wychowawczego wobec pracowników.

PIŚMIENNICTWO

- Florek L. Zieliński T., 1999. Prawo pracy. C.H. Beck, Warszawa.
- Jaśkowski K., Maniewska E., 2004. Kodeks pracy. Komentarz, Zakamycze, wyd. IV.
- Jaśkowski K., Maniewska E., 2006. Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I. Zakamycze, wyd. V.
- Ludian U., Wyłączenie odpowiedzialności materialnej pracowników za mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się, *Prob. PPiPS* 2002/15/45.
- Popularny słownik języka polskiego PWN. PWN, Warszawa 2003.
- Sanetra W., Szkoła i związek przyczynowy w orzecznictwie z zakresu odpowiedzialności materialnej pracownika, *PiZS* 2000/1/26.
- Sierocka I., Odpowiedzialność materialna pracowników (art. 114–127), *Pr. Pracy* 1997/4/13.
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, *Dz.U.* nr 16, poz. 93, z późn. zm.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy, *Dz.U.* z 1998 r., nr 21, poz. 94, z późn. zm.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 21.04.2005 r., I ACa 140/05, OSA 2006/1/3.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05.05.1999 r., I PKN 191/04, OSNP 2000/13/513.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08.10.1981 r., IV PR 301/81, OSNC 1982/2-3/43.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.04.1975 r., I PR 291/74, OSNC 1976/1/15.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.05.1977 r., IV PR 109/77, Lex nr 14384.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14.03.1975 r., II PR 187/74, OSNC 1975/12/177.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16.09.1997 r., I PKN 261/97, OSNP 1998/18/535.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.12.2001 r., I PKN 757/00, Pr.Pracy 2001/11/32.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22.02.2006 r., III CZP 8/06, OSNC 2006/7-8/123.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24.02.1989 r., III PRN 1/89, OSP 1990/7/279.
Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26.01.2005 r., II PK 191/04, OSNP 2005/20/313.

LIABILITY FOR DAMAGE CAUSED BY EMPLOYEES

Abstract. in the article issues concerning the material responsibility of employees were presented. They showed that this responsibility was appearing in case of causing damage by the employee at performing resulting obligations by him from the employment. They are premises of the material responsibility of the employee: the unlawfulness of behaving, the fault, the damage and the cause-and-effect relationship between the just unlawful conduct oneself of employee and with damage incurred. This responsibility can be incurred under relevant laws and regulations, when the employer has the duty to demonstrate all premises of the responsibility or on account of entrusted possessions, when the employer has the duty of proving the fact of entrusting with possessions and the occurrence of the damage. In practice, companies more often pursue compensations on account of entrusting with possessions.

Key words: employee, damage, responsibility, premises of the responsibility, compensation

Zaakceptowano do druku – Accepted for print 10.12.2009