

ODPOWIEDZIALNOŚĆ MATERIALNA PRACOWNIKÓW. POWIERZENIE MIENIA

Kiedy i w jakich warunkach pracownik odpowiada za szkodę

Pracownik otrzymujący od pracodawcy różnego typu urządzenia i narzędzia pracy, środki ochrony indywidualnej oraz odzież roboczą musi pamiętać o właściwym użyciu i zabezpieczeniu powierzzonego mienia. W przeciwnym przypadku może być zmuszony do zapłacenia odszkodowania.

Zgodnie z art. 124 kodeksu pracy pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się:

- pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności,
- 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.

Pracownik odpowiada w pełnej wysokości również za szkodę w mieniu innym niż wymienione, powierzonym mu z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się. zasadniczym problemem jest zatem prawidłowe powierzenie pracownikowi mienia i jednoznaczne określenie, że powierzenie następuje z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się.

Jak skutecznie powierzyć mienie

W zależności od zajmowanego stanowiska czy pełnionej funkcji pracownikowi mogą być powierzone z obowiązkiem zwrotu różne urządzenia, narzędzia czy podobne przedmioty. Mogą to być drobne narzędzia, które będą przechowywane w szafce narzędziowej pracownika, ale mogą być także maszyny czy urządzenia większych rozmiarów, których eksploatacja, przechowywanie i zabezpieczenie będą podlegały szczególnym procedurom.

W każdym przypadku pracownik powinien potwierdzić fakt przyjęcia mienia do używania. Potwierdzenie powinno nastąpić w formie pisemnej (stosowny wpis w książeczce narzędziowej, pokwitowanie przyjęcia na odrębnym druku itp.) albo nawet na podstawie zawartej z pracodawcą odrębnej umowy.

Przepis art. 124 k.p. ustanawia domniemanie odpowiedzialności pracownika za szkodę, która powstała w mieniu powierzonym, z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się. Pracownik może uwolnić się od tej odpowiedzialności wówczas, gdy wykaze, że szkoda

powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności ze względu na niezapewnienie przez pracodawcę warunków umożliwiających właściwe zabezpieczenie powierzzonego mienia. Pracodawca musi bowiem mieć świadomość, że nie wystarczy protokolarnie przejęcie przez pracownika określonych składników majątku pracodawcy i stwierdzenie, że pracownik odpowiada za te rzeczy. W wyroku z 21 kwietnia 1995 r. Sąd Apelacyjny w Katowicach (III APPr 82/94 OSA 1997/7-8/22) stwierdził, że „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)”. Bardzo istotne więc będzie jednoznaczne określenie przy powierzeniu mienia jego stanu ilościowego i jakościowego. Dokumentację pisemną może uzupełniać stosowna dokumentacja foto-

WARTO WIEDZIEĆ

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 powierzzone mienie (por. wyrok SN z 5 września 1986 r., IV PR 254/86, OSNC 1987/11/184).

graficzna, wskazująca jednocześnie sposób zabezpieczenia mienia. Przy dokonywaniu okresowych kontroli lub przy rozliczaniu się przez pracownika z powierzzonego mienia odwołanie się do tej pierwszej („wyjściowej”) inwentaryzacji będzie miało istotne znaczenie.

To pracodawca ponosi ryzyko

Należy też zwrócić uwagę na postawę pracodawcy, który, powierzając mienie pracownikowi, nie może w ten sposób „pozbywać się kłopotu”. Ryzyko prowadzonej działalności gospodarczej obciąża zawsze pracodawcę i nie może być ono przerzucane na pracownika. Pracodawca musi być przygotowany organizacyjnie na powierzenie mienia pracownikowi. „Brak nad-

zoru i kontroli ze strony zakładu pracy 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 kontrola i nadzór mogłyby mu pomóc w wywiązywaniu się z przyjętych obowiązków” (por. wyrok SN z 9 czerwca 1983 r., IV PR 102/83, OSNC 1984/1/11).

Ważny sposób zabezpieczenia mienia

Pracodawca musi wskazać pracownikowi sposób zabezpieczenia powierzzonego mienia, a pracownik powinien złożyć swobodne oświadczenie woli o zaakceptowaniu takiego sposobu. Pamiętać trzeba, że pracownik na podstawie art. 124 k.p. odpowiada za szkodę powstałą w mieniu. Pracodawca może zobowiązać pracownika (oczywiście za jego zgodą) do podejmowania również pewnych czynności mających związek z powierzonym mieniem, ale których niedopełnienie nie powoduje bezpośredniej szkody w mieniu. Na przykład, powierzając do użytku samobiezną koparkę, pracodawca może nałożyć na pracownika obowiązek dokonywania okresowych przeglądów technicznych maszyny, rejestracyjnych czy też związanych z ubezpieczeniem. Zaniedbanie przez pracownika tych obowiązków nie musi spowodować szkody w powierzonym sprzęcie, ale może narazić pracodawcę na innego rodzaju szkodę. Wówczas odpowiedzialność pracownika kształtowałaby się na zasadzie art. 114 i następnym kodeksu pracy.

Sam fakt powierzenia mienia pracownikowi może być udowodniany w różny sposób. W wyroku z 25 września 1985 r. SN (IV PR 200/85, OSNC 1986/5/84) orzekł, że „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”. Może nastąpić tzw. wtórne powierzenie mienia. W wyroku z 18 grudnia 2001 r. SN (I PKN 757/00, Pr. Pracy 2002/11/32) wyjaśnił, że „pobranie przez pracownika pieniędzy za towar należący do pracodawcy jest

równoznaczne z ich powierzeniem pracownikowi odpowiedzialnemu materialnie”. Decydując się więc na przyjmowanie pieniędzy za towar pracodawcy, pracownik musi liczyć się z obowiązkiem ich właściwego zabezpieczenia do czasu przekazania pracodawcy. Stanowisko takie potwierdził SN w wyroku z 14 grudnia 2000 r. (I PKN 157/00, OSNP 2002/15/361), podnosząc, że „podstawą prawną odpowiedzialności pracownika, który nie rozliczył się z pobranej od odbiorców gotówki za dostarczony towar, stanowi art. 124 k.p.”.

Jak uwolnić się od odpowiedzialności

Pracownik może uwolnić się od odpowiedzialności za szkodę w mieniu powierzonym wówczas, gdy wykaze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności ze względu na niezapewnienie przez pracodawcę warunków umożliwiających właściwe zabezpieczenie powierzzonego mienia. Zwraca uwagę konieczność wykazania przez pracownika określonych okoliczności. Nie wystarczy zatem samo uprawdopodobnienie, że powierzone mienie zostało uszkodzone z przyczyn niezależnych od pracownika. Tak samo orzekł SN w wyroku z 10 października 1979 r. (IV PR 289/79, niepublik.), stwierdzając, że „samo prawdopodobieństwo, że powierzone pracownikowi mienie zakładu pracy zaginęło z przyczyn przezeń niezależnych, nie wystarczy do uwolnienia pracownika od odpowiedzialności materialnej, ciężącej na nim z mocy przepisu art. 124 k.p.”.

Przed wszystkim pracownik może kwestionować prawidłowość powierzenia mu mienia. W różnych przypadkach wypowiadał się na ten temat SN. „Niewłaściwa metoda ustalania ilości opalu w magazynie paliw, uniemożliwiająca ustalenie faktycznej ilości tego opalu 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 stwierdzone niedobór” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 19 czerwca 2002 r., III APa 206/01, OSA 2003/1/1).

W wyroku z 17 grudnia 2001 r. SN (I PKN 748/00, OSNP 2003/24/591) stwierdził, że „podporządkowanie pracownika kie-

WARTO WIEDZIEĆ

Wyliczenie się przez pracownika z powierzzonego mienia należy oceniać w odniesieniu do konkretnych uregulowań obowiązków pracowniczych. Za dowód rozliczający pracownika z powierzzonego 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 (wyrok SN z 2 grudnia 1997 r., I PKN 411/97, OSNP 1998/20/593).

rownictwu nieuczciwego lub nierzetelnego przełożonego może być kwalifikowane jako niezapewnienie przez pracodawcę warunków umożliwiających należyte zabezpieczenie mienia powierzzonego z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się”. Orzeczenie to jest bardzo ważne z praktycznego punktu widzenia. Wskazuje ono jednoznacznie na szeroki kontekst powierzenia mienia. Istotne jest więc nie tylko fizyczne umożliwienie zabezpieczenia powierzzonego mienia, ale także stworzenie właściwych relacji personalnych w zakładzie pracy, szczególnie jeśli chodzi o kadrę kierowniczą.

Mogą zaistnieć sytuacje, w których następuje szkoda w powierzonym mieniu, ale pracownik wykaze brak w swoim postępowaniu jakichkolwiek zaniedbań czy naruszeń procedur służących zabezpieczeniu powierzzonego mienia. Zakres ewentualnej odpowiedzialności pracownika będzie w takim wypadku weryfikowany i stosownie ograniczany. W wyroku z dnia 9 maja 2000 r. SN (I PKN 621/99, OSNP 2001/20/612) wyjaśnił, że za „szkodę w mieniu powierzonym z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się powstałą wskutek kradzieży przez nieznanego sprawcę pracownik ponosi odpowiedzialność w takim zakresie, w jakim można mu zarzucić niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku pieczy”.

Dariusz Gawron-Jedlikowski
Autor jest radcą prawnym

W jutrzejszym numerze o wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników