

Odpowiedzialność pracownika za wyrządzoną pracodawcy szkodę

Zatrudniony, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania swoich obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi z tego tytułu odpowiedzialność materialną. Następuje to jednak tylko wtedy, kiedy pracodawca wskaże i udowodni łączne wystąpienie przesłanek będących warunkami koniecznymi dla wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do pracownika. Są to: powstanie szkody w sferze majątkowej po stronie pracodawcy, bezprawność zachowania pracownika polegająca na naruszeniu obowiązków oraz wina cechująca jego działanie lub zaniechanie, a także związek przyczynowy pomiędzy tym działaniem a powstałą szkodą.

Odpowiedzialność pracownika obejmuje tylko szkodę w granicach rzeczywistej straty pracodawcy (tzn. faktycznego uszczerbku w sferze majątkowej) oraz tylko normalne następstwa działania pracownika. Z zakresu tej odpowiedzialności wyłączono zatem szkodę w postaci utraconych korzyści, tj. tego, co pracodawca mógłby osiągnąć, gdyby nie wyrządzono mu szkody. Ponadto pracownik odpowiada wyłącznie za swoje działanie lub zaniechanie - zwolniony jest z odpowiedzialności w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniła się do powstania lub zwiększenia szkody.

Pracownicy traktowani są odmiennie w zależności od tego, czy wyrządzenie przez nich szkody było umyślne czy nieumyślne. Odpowiedzialność pracownika w pierwszym przypadku jest nieograniczona, tj. zobowiązany jest on do naprawienia szkody w pełnej wysokości, lecz to na pracodawcy spoczywa ciężar wykazania winy umyślnej pracownika. Z kolei pracownik, który nieumyślnie wyrządził pracodawcy szkodę może zostać zobowiązany do zapłaty odszkodowania, którego wysokość nie może jednak przekraczać kwoty jego trzymiesięcznego wynagrodzenia. Dla ustalenia tego limitu uwzględnia się wysokość wynagrodzenia, które przysługiwało pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

Przepisy prawa pracy wyłączają możliwość dochodzenia przez pracodawcę naprawienia szkody przez pracownika na innej podstawie. Warto przy tym zwrócić uwagę, że niedopuszczalne jest zastrzeżenie w umowie o pracę kary umownej, która przysługiwałaby pracodawcy z tytułu szkody wyrządzonej niedopełnieniem obowiązków przez pracownika (por. wyrok SN z dnia 8 stycznia 2008 r., II PK 120/07).

Autor: Anna Kamińska, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy