

## Odowiedzialność pracownicza – kazusy

Należy wybrać **cztery** spośród poniższych zadań i napisać krótkie odpowiedzi na pytania. Odpowiedź musi zawierać: zasadniczą odpowiedź na pytanie (1-2 zdania), uzasadnienie tej odpowiedzi (1-3 zdania) oraz informację, które przepisy prawa mają zastosowanie w danym zadaniu (fragment kodeksu pod zadaniami). Nie przepisujemy przepisów, można co najwyżej zacytować w uzasadnieniu fragmenty przepisów. Można też posłużyć się orzeczeniami sądowymi z artykułów internetowych, do których linki umieściłem poniżej przepisów kodeksowych.

1. Adam B. odchodzi z pracy. W świadectwie pracy pracodawca XYZ umieścił wpis o ukaraniu karą porządkową 1,5 roku temu. Adam B. od tamtego zdarzenia w pełni czynił zadość obowiązkom pracownika. Czy pracodawca postąpił zgodnie z prawem?
2. Pracodawca wezwał pisemnie Cezarego D. do siebie, aby zakomunikować mu, że w związku z niestosowaniem się Cezarego P. do regulaminu zostanie na niego nałożona kara. Pracodawca poinformował go, że zgodnie z prawem Cezary D. może złożyć wyjaśnienia co do zdarzenia. Cezary D. nie pojawił się, także mimo ponownego wezwania. Czy pracodawca może nałożyć na niego karę?
3. Elżbieta F. została kilkakrotnie przyłapana na spóźnieniu się do pracy. Pracodawca nałożył na nią karę pieniężną w wysokości pięciu dniówek wynagrodzenia. Czy jest to zgodne z prawem?
4. Grażyna H. dopuściła się uchybienia stanowiącego naruszenie regulaminu pracy, po czym zaraz potem poszła na zwolnienie lekarskie. Minęły już ponad 2 tygodnie. Czy pracodawca może po jej powrocie wezwać ją do siebie i ukarać karą porządkową?
5. Ireneusz J. dopuścił się poważnego przewinienia, po czym zaraz potem poszedł na zwolnienie lekarskie. Minęły już prawie 3 miesiące. Czy pracodawca może po powrocie do pracy Ireneusza J. wezwać go do siebie i ukarać karą porządkową?
6. Karol L. uszkodził telewizor, stanowiący wyposażenie biura, w którym pracował. Naraziło to pracodawcę na straty w wysokości 500 zł, ponieważ tyle kosztowała jej naprawa. Pracodawca zażądał rekompensaty wyrządzonej mu szkody. Karol L. odmówił zapłaty odszkodowania twierdząc, że jego zachowanie było nieumyślne, i że nie zawarł z pracodawcą umowy o odpowiedzialności majątkowej za mienie znajdujące się w biurze. Czy Karol L. ma rację?
7. Łucja M. przez roztargnienie zostawiła klucze od magazynu na biurku. Wykorzystał to inny z pracowników, który ukraść składowane tam pendrive'y i karty pamięci. Wskutek tego pracodawca poniósł znaczną szkodę, za którą oboje pracowników obciążył odpowiedzialnością za szkodę po równo. Czy słusznie? Jak powinna się kształtować w tym przypadku odpowiedzialność materialna każdego z pracowników?
8. Nikola O. otrzymuje miesięczne wynagrodzenie w kwocie 2000 zł. Z winy nieumyślnej jednego dnia, choć nie jednocześnie, uszkodziła ona dwa komputery, których wartość wynosiła 2500 i 3900 zł. Komputery nie nadawały się do naprawy. Jak należy ją ukarać?
9. Piotr R. wykonując swoje obowiązki niedbale (musiał kilkakrotnie poprawiać błędy w sporządzanych projektach) naraził pracodawcę na szkodę w postaci zapłaty kary umownej z tytułu opóźnienia o dwa tygodnie wykonania zleconych prac. Pracodawca obciążył go wartością zapłaconej kary. Piotr R. nie zgadza się z jego decyzją, twierdząc, że opóźnienie było wynikiem dostarczania mu częściowych materiałów do projektów, co zmuszało go do parokrotnej korekty wykonanych prac. Pomimo kilkakrotnych monitów z jego strony pracodawca nie reagował na zgłaszane zastrzeżenia. Jak kształtuje się odpowiedzialność pracownika?
10. Szymon T. dysponował służbowym laptopem, który został mu skradziony z jego samochodu w czasie, gdy pracownik robił zakupy w trakcie podróży służbowej. Czy pracodawca może uznać, że szkoda powstała na skutek zawinionego działania Szymona T., gdyż ten zdawał sobie sprawę z zagrożenia związanego z pozostawieniem laptopa w samochodzie? Ubezpieczenie nie obejmuje sytuacji takiej, jak opisana.
11. Urszula W. zawarła z pracodawcą umowę o indywidualnej odpowiedzialności majątkowej, której przedmiotem było powierzenie towarów przechowywanych w kilku pomieszczeniach. Z uwagi na niedogodne warunki sprawowania pieczy nad mieniem i dostęp do pomieszczeń osób postronnych pracownica odstąpiła od umowy za wypowiedzeniem. Pracodawca zwleka jednak z przeprowadzeniem inwentaryzacji. Jak wygląda sytuacja prawna pracownicy i pracodawcy? Czy pracownica może ponieść konsekwencje, jeśli stwierdzi się braki?
12. Zenon Y. zatrudniony na stanowisku kierowcy samowolnie użył samochodu pracodawcy i wykorzystał go w celu przewiezienia materiałów budowlanych na prywatną budowę. Podczas jazdy doszło do kolizji, w której szkodę poniósł właściciel innego pojazdu. Czy poszkodowana osoba trzecia może domagać się odszkodowania od pracodawcy bądź od ubezpieczyciela pracodawcy?

### DZIAŁ CZWARTY – OBOWIĄZKI PRACODAWCY I PRACOWNIKA

#### Rozdział VI. Odpowiedzialność porządkowa pracowników

**Art. 108. [Katalog kar]** § 1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

- 1) karę upomnienia,
- 2) karę nagany.

§ 2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną.

§ 3. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1-3.

§ 4. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

**Art. 109. [Tryb stosowania kary]** § 1. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.

§ 2. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

§ 3. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w § 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

**Art. 110. [Zawiadomienie pracownika]** O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

**Art. 111. [Czynniki brane pod uwagę przy stosowaniu kary]** Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

**Art. 112. [Zastosowanie kary z naruszeniem przepisów prawa]** § 1. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.

§ 2. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

§ 3. W razie uwzględnienia sprzeciwu wobec zastosowanej kary pieniężnej lub uchylenia tej kary przez sąd pracy, pracodawca jest obowiązany zwrócić pracownikowi równowartość kwoty tej kary.

**Art. 113. [Zatarcie kary]** § 1. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienaganej pracy. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.

§ 2. Przepis § 1 zdanie pierwsze stosuje się odpowiednio w razie uwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę albo wydania przez sąd pracy orzeczenia o uchyleniu kary.

## **DZIAŁ PIĄTY – ODPOWIEDZIALNOŚĆ MATERIALNA PRACOWNIKÓW**

### **Rozdział I . Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy**

**Art. 114. [Wina pracownika]** 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. [Granice odpowiedzialności]** Pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikała szkoda.

**Art. 116. [Ciężar dowodu]** Pracodawca jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody.

**Art. 117. [Ograniczenie odpowiedzialności pracownika]** § 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.

**Art. 118. [Wyrządzenie szkody przez kilku pracowników]** 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. [Wysokość odszkodowania]** Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

**Art. 120. [Szkoda osoby trzeciej]** § 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. [Uгода]** § 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. 121[1]. [Niewykonanie ugody przez pracownika]** § 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 ustalą, że jest ona sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego.

**Art. 122. [Naprawienie szkody w pełnej wysokości]** Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości.

### **Rozdział II. Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi**

**Art. 124. [Odpowiedzialność w pełnej wysokości]** § 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. [Wspólna odpowiedzialność materialna]** § 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. 127. [Stosowanie przepisów ustawy]** Do odpowiedzialności określonej w art. 124-126 stosuje się odpowiednio przepisy art. 117, 121, 121[1] i 122.

Spróbuj zapoznać się z artykułami na Internecie pod następującymi linkami i wykorzystaj je w pracy domowej:

[http://www.prawo-pracy.pl/nakladanie\\_kar\\_porzadkowych\\_kary\\_porzadkowe-a-36.html](http://www.prawo-pracy.pl/nakladanie_kar_porzadkowych_kary_porzadkowe-a-36.html)

[http://www.prawo-pracy.pl/zasada\\_ryzyka\\_podmiotu\\_zatrudnianego-a-249.html](http://www.prawo-pracy.pl/zasada_ryzyka_podmiotu_zatrudnianego-a-249.html)

[http://www.prawo-pracy.pl/odpowiedzialnosc\\_pracownika\\_za\\_wyrzadzenie\\_szkody\\_osobie\\_trzeciej\\_czesc\\_1-a-420.html](http://www.prawo-pracy.pl/odpowiedzialnosc_pracownika_za_wyrzadzenie_szkody_osobie_trzeciej_czesc_1-a-420.html)

[http://www.prawo-pracy.pl/odpowiedzialnosc\\_pracownika\\_za\\_wyrzadzenie\\_szkody\\_osobie\\_trzeciej\\_czesc\\_2-a-428.html](http://www.prawo-pracy.pl/odpowiedzialnosc_pracownika_za_wyrzadzenie_szkody_osobie_trzeciej_czesc_2-a-428.html)