



Odpowiedzialność materialna i karna pracowników – co każdy pracodawca wiedzieć powinien

Kamil Sierzan
Ekspert ds. BHP

WEBINARIUM
DOSTĘPNE TAKŻE W



REKOMENDUJE

DZIENNIK
GAZETA PRAWNA

Odpowiedzialność materialna i karna pracowników

Najczęściej przy okazji mowy o odpowiedzialności i ewentualnych karach w środowisku pracy omawiamy kwestie organów kontrolujących typu PIP czy Inspekcja Sanitarna, a bardzo rzadko poruszonym tematem jest odpowiedzialność pracowników, tj. zarówno ta materialna przed pracodawcą, jak i karna w przypadku zawinionych działań pracowników.

Na tym szkoleniu omówimy właśnie tę drugą stronę, tj. odpowiedzialność pracowników.

Podstawa prawna

Art. 114 KP

Odpowiedzialność materialna pracownika za wyrządzoną szkodę

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.

I kolejne

Odpowiedzialność materialna pracowników

Każdy pracownik, który jest zatrudniony w danym przedsiębiorstwie, ponosi odpowiedzialność materialną za swoje działania. Ma to na celu umożliwienie pracodawcy dochodzenia ewentualnych roszczeń za wyrządzoną szkodę lub mienie powierzone. Odpowiedzialność materialna pracownika powstaje w momencie powstania szkody w majątku pracodawcy.

Co do zasady występują dwa rodzaje takiej odpowiedzialności:

- 1) odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy,
- 2) odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi.

Odpowiedzialność materialna pracowników

Odpowiedzialność materialna pracowników na zasadach ogólnych powstaje z chwilą nawiązania stosunku pracy. Dla jej powstania nie ma potrzeby zawierania dodatkowej umowy z pracownikiem.

Odpowiedzialność pracownika na zasadach ogólnych obejmuje:

- 1) szkodę wyrządzoną z winy nieumyślnej (odpowiedzialność w ograniczonym zakresie – 3x pensja),
- 2) szkodę wyrządzoną z winy umyślnej (odpowiedzialność w pełnej wysokości).

Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy

Żeby mówić o odpowiedzialności pracownika w tej sytuacji – muszą wystąpić **kumulatywnie** dwie przesłanki:

- 1) realna szkoda jaką poniósł pracodawca,
- 2) szkoda ta musi być spowodowana niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązków pracowniczych z winy pracownika.

W przepisach nie znajdziemy definicji naruszenia obowiązków czy nienależytego ich wykonania. Zgodnie z orzecznictwem może to nastąpić wskutek podjęcia nieodpowiednich działań lub niepodjęcia ich wcale.

Wyrok z 18 lutego 2016 r. Sądu Apelacyjnego w Szczecinie (sygn. akt III APa 13/15) – pro pracownik

(...) Działanie pracownika musi charakteryzować się bezprawnością działania lub zaniechania. Przy ustalaniu odpowiedzialności pracownika należy każdorazowo brać pod uwagę okoliczności zdarzenia, w szczególności należytą staranność, wiedzę i doświadczenie, jakie powinny być uwzględnione standardowo przy działaniach danego typu. Jeżeli wszystkie działania zostały przeprowadzone poprawnie, to pracownik nie ponosi odpowiedzialności, ponieważ działał w granicach dopuszczalnego ryzyka. W sprawach o ustalenie odpowiedzialności pracownika to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia powstania szkody, jej wysokości, winy pracownika oraz normalnego związku przyczynowego między powstaniem szkody a zachowaniem bądź zaniechaniem pracownika

Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy – wysokość kar

1. Jeżeli szkoda została przez pracownika wyrządzona **nieumyślnie**, wtedy wysokość odszkodowania nie może przekroczyć kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika.
 2. Jeżeli szkoda została wyrządzona umyślnie, pracownik zobowiązany jest do naprawienia szkody w całości. Umyślna szkoda występuje zawsze, gdy pracownik dokonał czynu z zamiarem bezpośrednim lub ewentualnym (gdy sprawca przewiduje możliwość popełnienia przestępstwa i godzi się na to).
- **Na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania, że pracownik jest odpowiedzialny za szkodę.**
 - W sytuacji, gdzie wyrządzenie szkody nastąpiło przez kilku pracowników, każdy z nich ponosi odpowiedzialność stosownie do swojej winy. Jeżeli takich proporcji nie da się ustalić, wtedy wszyscy odpowiadają w częściach równych.

Wina w prawie pracy

Pojęcie „winy” w prawie pracy jest zbliżone do rozumienia tego pojęcia w prawie karnym. Wina nieumyślna pracownika występuje wtedy, gdy ma on możliwość przewidywania, że jego bezprawne zachowanie wyrządzi szkodę, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że szkoda nie nastąpi (niedbalstwo), bądź wówczas gdy pracownik nie przewiduje możliwości powstania szkody, choć w okolicznościach sprawy mógł i powinien przewidzieć jej powstanie (lekkomyślność) – wyrok SA w Warszawie z 9 stycznia 2019 r., V ACa 3/18.

Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy – dowody

Przepisy Kodeksu pracy nie wprowadzają wymagania, aby wymienione w nim okoliczności były udowodnione za pomocą dokumentów. Mogą być one wykazane za pomocą wszelkich środków dowodowych, których wiarygodność i moc dowodową sąd ocenia według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważania zebranego materiału (wyrok SN z 23 czerwca 2009 r., III PK 15/2009).

Gdy pracownik, działając nieumyślnie, wyrządził pracodawcy kilka szkód, każdą z nich pracodawca musi udowodnić odrębnie.

Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy – wyłączenia

Art. 117 KP

Ograniczenie odpowiedzialności pracownika za szkodę

§ 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.

Np. plac budowy i zniszczenie mienia na skutek upadku materiału z wysokości na dane mienie.

Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy – wyłączenia

Pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania albo zwiększenia.

Przyczynienie się poszkodowanego do szkody ma miejsce wówczas, gdy jego zachowanie się jest adekwatną współprzyczyną powstania szkody lub jej zwiększenia – wyrok SN z 20 stycznia 1972 r., II PR 164/72.

Pracodawca, wydający polecenie pracownikowi, aby ten wykonywał zadania przy użyciu uszkodzonego/nie w pełni sprawnego sprzętu albo w miejscu, gdzie danego typu urządzenia nie powinny być używane, np. z powodu warunków atmosferycznych – to przykłady przyczynienia się pracodawcy.

Ciężar udowodnienia, że do powstania szkody lub jej zwiększenia przyczynił się pracodawca lub inne osoby, spoczywa na pracowniku.

Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy – wyłączenia SWK

Pracownik, który działając w interesie pracodawcy, poświęca mniejsze dobro dla ratowania większego, nie ponosi odpowiedzialności materialnej za zniszczenie dobra mniejszej wartości. Pracownik bowiem nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę wynikłą z działania w granicach dopuszczalnego ryzyka. Ryzyko zaś zachodzi wówczas, gdy powstałej szkody nie można przypisać pracownikowi (wyrok SN z 8 października 1981 r., IV PR 301/81).

Wyrządzenie szkody przez pracownika osobie trzeciej

W razie wyrządzenia szkody osobie trzeciej przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych, zasadniczo wyłącznie pracodawca jest zobowiązany do naprawienia takiej szkody. Pracodawca posiada ten obowiązek tylko w zakresie wykonanej przez pracownika szkody.

Art. 120 KP

Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną osobie 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.

Wyrządzenie szkody przez pracownika osobie trzeciej

Należy podkreślić, że w przypadku wyrządzenia przez pracownika przy wykonywaniu pracy szkody osobie trzeciej, to na pracodawcy spoczywa obowiązek naprawienia tej szkody.

Jednak będzie on mógł oczekiwać od pracownika zwrotu poniesionych kosztów naprawy wyrządzonej przez niego szkody (tzw. roszczenie regresowe). Wobec pracodawcy, który naprawił szkodę wyrządzoną osobie trzeciej, pracownik ponosi odpowiedzialność przewidzianą w przepisach niniejszego rozdziału (art. 120 § 2 Kp).

Warto wspomnieć, że jeżeli pracownik i pracodawca zawrą ugodę w sprawie naprawienia szkody, wysokość odszkodowania może być obniżona. Przy zawieraniu ugody należy uwzględnić wszystkie okoliczności sprawy, stopień winy pracownika i jego stosunku do obowiązków pracowniczych (art. 121 Kp).

Szkoda na osobie trzeciej

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. Termin przedawnienia roszczenia regresowego pracodawcy liczy się od chwili naprawienia szkody, a nie od chwili jej wyrządzenia przez pracownika – wyrok SN z 16 września 1997 r., I PKN 261/97.

Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi

- Za szkodę w mieniu powierzonym pracownik odpowiada **w pełnej wysokości** niezależnie od tego, czy szkoda powstała z winy umyślnej, czy też nieumyślnej.
- Przez odpowiedzialność w pełnej wysokości, rozumie się odpowiedzialność w granicach rzeczywistej straty i utraconych korzyści.

Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi

Głównymi zasadami charakteryzującymi tę odpowiedzialność są:

1. **pełna** odpowiedzialność pracownika za powstałą szkodę,
 2. **domniemanie** winy pracownika
- Mieniem powierzonym np. są: służbowy laptop, pieniądze na firmowe zakupy, narzędzia i instrumenty czy każdego rodzaju sprzęt, samochód służbowy, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze.
 - Pracownik może zwolnić się od takiej odpowiedzialności, ale **tylko udowadniając, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych**, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia.
 - Mienie musi zostać powierzone w sposób prawidłowy, tj. pracodawca musi wydać ściśle określone mienie, którego rodzaj, ilość i wartość są znane pracownikowi i którego posiadanie objął **po uprzednim wyrażeniu na to zgody**.
 - Samo podpisanie przez pracownika oświadczenia o ponoszeniu odpowiedzialności materialnej ma jedynie znaczenie dowodowe. Ponosi on pełną odpowiedzialność od chwili samego faktu prawidłowego powierzenia mienia.

Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi

- Prawidłowe powierzenie mienia polega na jego wydaniu. Powierzenie mienia może mieć różne formy – np. może nastąpić na podstawie protokołu zdawczo-odbiorczego, poprzez odbiór przez pracownika rzeczy za pokwitowaniem czy poprzez spis z natury.
- Zgoda pracownika na powierzenie mienia zawarta jest na ogół w umowie o pracę albo w odrębnej umowie o odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie.
- *Pracownik, któremu powierzono mienie w prawidłowy sposób, ponosi odpowiedzialność na podstawie art. 124 Kp, choćby nawet nie podpisał deklaracji o przyjęciu tej odpowiedzialności – wyrok SN z 15 listopada 1985 r., IV PR 221/85.*

Uwaga!

- Mienie może zostać powierzone kilku pracownikom jednocześnie, poprzez przyjęcie przez nich wspólnej odpowiedzialności materialnej. Wówczas pracownicy odpowiadają w częściach określonych w umowie, chyba że zostanie ustalone, że szkoda została spowodowana w całości lub w części tylko przez niektórych z nich – wtedy odpowiada bezpośrednio i wyłącznie ta osoba.
- **Umowa o wspólnej odpowiedzialności za powierzone mienie przestaje obowiązywać wraz z ustaniem stosunku pracy.**

Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi – odszkodowanie dla pracodawcy

- Odszkodowanie co do zasady zależy głównie od woli pracodawcy, który może (ale nie musi) żądać od pracownika zadośćuczynienia na drodze sądowej, podpisując ugodę lub dokonując potrącenia z jego wynagrodzenia za pracę jedynie w przypadku wyrażenia na to zgody na piśmie.
- Odpowiedzialność materialna pracownika wymaga podpisania stosownego oświadczenia. Jeśli pracodawca nie dopełnił formalności nie ma prawa, **bez udowodnienia odpowiedzialności pracownika**, potrącać żadnej kwoty z jego wynagrodzenia.
- **Samowolne potrącanie, bez uprzedniej zgody pracownika, jakiejkolwiek kwoty czy jej części przez pracodawcę z wynagrodzenia pracownika jest zawsze nielegalne!**

Podsumowanie – odp materialna

ODPOWIEDZIALNOŚĆ MATERIALNA

	Odpowiedzialność materialna na zasadach ogólnych		Odpowiedzialność za mienie powierzone
Rodzaj winy	wina umyślna	wina nieumyślna	wina umyślna lub nieumyślna
Wysokość odpowiedzialności pracownika	w pełnej wysokości (rzeczywista strata + utracone korzyści)	w ograniczonej wysokości (do 3 mies. wynagr.)	w pełnej wysokości (rzeczywista strata + utracone korzyści)
Ciężar dowodu	pracodawca	pracodawca	pracownik (domniemanie winy)

Przykład – wina nieumyślna

Pracownica zatrudniona w call center nieumyślnie zepsuła centralkę telefoniczną. Wobec powyższego do czasu jej naprawienia pracodawca musiał zatrzymać pracę. Działanie pracownicy spowodowało utratę zysków pracodawcy, jednak będzie ona ponosiła odpowiedzialność jedynie co do kosztów naprawy tej maszyny w wysokości maksymalnie do trzykrotności wynagrodzenia (art. 119 Kp), nie będzie natomiast ponosiła odpowiedzialności za utratę zysków pracodawcy w związku z przestojem.

Przykład – bezprawność działania i wina umyślna

Pracownik biurowy w wyniku kłótni z pracodawcą – na skutek uderzenia pięścią – zniszczył służbowego laptopa.

Wobec powyższego pracownik będzie musiał zapłacić pracodawcy odszkodowanie w wysokości rzeczywistej.

Przykład – szkoda na osobie trzeciej

Pracownik firmy handlowej, parkując autem służbowym, nieumyślnie uszkodził zaparkowane we wspólnym garażu auto osoby trzeciej. Pracodawca z tego tytułu wypłacił poszkodowanemu odszkodowanie w wysokości 20 000 zł.

Ponieważ pracownik zarabiał 3000 zł miesięcznie regres wobec niego może dotyczyć tylko części odszkodowania zapłaconego przez pracodawcę, tj. 9000 zł ($3 \times 3000 \text{ zł} = 9000 \text{ zł}$).

Odpowiedzialność karna pracownika

Pracownik może ponosić odpowiedzialność:

- 1) **karną,**
- 2) **wykroczeniową,**

za zachowania stanowiące naruszenie obowiązków pracowniczych.

- Ponoszenie odpowiedzialności typu prawno-karnego jest niezależne (równorzędne) od wcześniej omawianych form odpowiedzialności.
- Odpowiedzialność karna może być wynikiem naruszenia obowiązków pracowniczych stanowiących przestępstwo w rozumieniu Kk. W szczególności w dziale XXVIII k.k. stypizowano **przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową**.
- Natomiast **wykroczenia przeciwko prawom pracownika** zostały stypizowane w art. 281–283 Kp. Sprawcami poszczególnych wykroczeń mogą być pracodawcy, jak i **pracownicy (np. osoby kierujące pracownikami)**, dokonujący w imieniu pracodawcy czynności, które stanowią naruszenie uprawnień pracowniczych (np. nieprzestrzeganie przepisów BHP, obniżenie należnego wynagrodzenia lub nieudzielenie urlopu).

Odpowiedzialność karna pracownika

- Postępowanie mandatowe w sprawach o wykroczenia prowadzi inspektor Państwowej Inspekcji Pracy. Inspektor może także skierować wniosek o ukaranie za wykroczenie do właściwego sądu. W postępowaniu sądowym występuje on w charakterze oskarżyciela publicznego. Sąd może wymierzyć za wykroczenie karę grzywny w wysokości od 1000 do 30 000 zł.
- Postępowanie karne w sprawach o przestępstwa prowadzi prokuratura i policja.
- **Gdy pracownik popełnia czyn zabroniony – odpowiada w 100% indywidualnie za swoje działania!**

Odpowiedzialność karna pracownika – Kodeks karny

Rozdział XXVIII. Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową:

Art. 218. Złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracownika

Art. 218a. Uporczywe naruszanie przepisów o ograniczeniu handlu

Art. 219. Niezgłoszenie pracownika do ubezpieczenia społecznego

Art. 220. Narażenie życia albo zdrowia pracownika

- § 1. Kto, będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.
- § 2. Jeżeli sprawca działa nieumyślnie,
podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.
- § 3. Nie podlega karze sprawca, który dobrowolnie uchylił grożące niebezpieczeństwo.

Art. 221. Niezawiadomienie o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej pracownika

Kto wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej albo nie sporządza lub nie przedstawia wymaganej dokumentacji, podlega grzywnie do 180 stawek dziennych albo karze ograniczenia wolności.

Narażenie życia albo zdrowia pracownika – art. 220 Kk

Na gruncie tego przepisu odpowiada **osoba odpowiedzialna** w zakładzie pracy za wykonanie obowiązków w zakresie bhp, tj. nie tylko pracodawca, ale też np. kierownik czy brygadzysta. Co do zasady na gruncie tego przepisu nie może odpowiadać służba bhp albo osoba, która przeprowadziła szkolenie.

To oznacza, że zatrudnienie najlepszych specjalistów z zakresu bhp nie uchroni pracodawcy od ww. odpowiedzialności. Nie jest wykluczona również odpowiedzialność kilku osób, których zachowanie przyczyniło się do narażenia pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo – np. kierownik + pracodawca.

Narażenie życia albo zdrowia pracownika – art. 220 Kk

- Postępowanie sprawcy **przestępstwa musi mieć znamiona przestępstwa**, tj. mieć charakter uporczywości lub złośliwości.
- Odpowiedzialność za stan bhp, w zależności od struktury organizacyjnej i zakresów obowiązków, ciąży na osobach, które:
 - podejmują określone działania faktyczne (np. świadomie dopuszczają do pracy pracownika przy maszynie z brakującymi osłonami części ruchomych, narażając go na niebezpieczeństwo, dopuszczają pracownika bez środków ochrony indywidualnej przy pracy na wysokości) oraz podejmują czynności w zakresie organizacyjnym (np. zaniedbania organizacyjne, wadliwy nadzór bądź ograniczenie środków finansowych niezbędnych do zapewnienia właściwych warunków wykonywania pracy).
- Przestępstwa w zakresie bhp może dopuścić się wyłącznie osoba odpowiedzialna za stan bhp na terenie zakładu pracy, ma ono charakter „indywidualny”.
- Do takich osób zaliczamy przede wszystkim kierownika zakładu pracy, inną osobę kierującą pracownikami albo inną osobę wyznaczoną zakresem jej obowiązków, kierującą odpowiednimi działami lub zespołami ludzkimi (np. brygadziści, kierownicy zmian).

Odpowiedzialność karna pracownika – Kodeks pracy

Art. 281 KP

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy

§ 1. Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:

- 1) zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z **art. 22** *nawiązanie stosunku pracy* § 1 powinna być zawarta umowa o pracę,
- 1a) nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w **art. 25**¹ *umowy o pracę na czas określony* § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia,
- 2) nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy,
- 3) wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy,
- 4) stosuje wobec pracowników inne kary niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników,
- 5) narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych,
- 6) nie prowadzi dokumentacji pracowniczej,
- 6a) nie przechowuje dokumentacji pracowniczej przez okres, o którym mowa w **art. 94** *katalog podstawowych obowiązków pracodawcy* pkt 9b, **art. 94**⁵ *kontynuacja prowadzenia dotychczasowej dokumentacji pracownika* § 2 i **art. 94**⁶ *informacje o dokumentacji pracowniczej przekazywane pracownikowi wraz ze świadectwem pracy* pkt 2, albo przez dłuższy okres, jeżeli wynika on z odrębnych przepisów,
- 7) pozostawia dokumentację pracowniczą w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem;
- podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Odpowiedzialność karna pracownika – Kodeks pracy

Art. 282 KP

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika związane z wynagrodzeniem, urlopem wypoczynkowym i świadectwem pracy

§ 1. Kto, wbrew obowiązkowi:

- 1) nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń,
- 2) nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu,
- 3) nie wydaje pracownikowi świadectwa pracy,
podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Odpowiedzialność karna pracownika – Kodeks pracy

Art. 283 KP

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika związane z nieprzestrzeganiem przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

§ 1.

Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.

I kolejne paragrafy

Tzw. przestępstwo pracownicze

- Taka definicja nie występuje w żadnym akcie prawnym i ma znaczenie potoczne, a chodzi o sytuacje, gdzie czyn zabroniony pozostaje w związku z wykonywaniem lub zaniedbywaniem obowiązków pracowniczych. Innymi słowy, jeśli zatrudniony dopuści się przestępstwa, które możemy powiązać z jego pracą. Czasem będą też w takiej sytuacji zaangażowane osoby trzecie, jak klienci czy kontrahenci firmy.

Np. pracownik firmy tworzącej strony www dopuścił się kradzieży własności intelektualnej należącej do firmy, dla której wykonywał usługę. W tym przypadku możemy mówić o popełnieniu przestępstwa pracowniczego, choć będzie ono karane głównie na podstawie przepisów Kodeksu karnego.

Przestępstwo pracownicze a współudział pracodawcy

Pracodawca może odpowiadać na równi z pracownikiem, który dopuścił się przestępstwa, w sytuacji gdy:

- 1) zlecił on popełnienie czynu zabronionego swojemu podwładnemu,
- 2) współdziałał (pomagał) w popełnieniu przestępstwa z pracownikiem,
- 3) podżegał (nakłaniał) do popełnienia przestępstwa swojego pracownika.

Przestępstwo pracownicze

- Jeżeli potwierdzony jest współudział pracodawcy, to możemy mówić o pewnej okoliczności łagodzącej dla pracownika – rozstrzygnięcie pozostaje w gestii sądu.
- Jeżeli pracodawca nie wiedział o zamiarze popełnienia przestępstwa przez swojego podwładnego, nie zachęcał go do niego, ani nie był współuczestnikiem, to nie ponosi żadnej odpowiedzialności karnej, co nie wyklucza odpowiedzialności cywilnej – odszkodowawczej, gdzie w sytuacji gdy w ramach obowiązków służbowych pracownik wyrządzi krzywdę, to pracodawca ponosi 100% odpowiedzialności i powstaje regres na pracownika – omawiane wcześniej.

Przestępstwa popełniane na terenie pracodawcy

- W miejscu pracy lub szerzej ujmując na terenie zakładu pracy zdarzają się czasami przestępstwa, takie jak kradzieże, pobicia, naruszenia nietykalności cielesnej, przeciwko wiarygodności dokumentów (podrabianie, przerabianie i używanie takich dokumentów, np. posługiwanie się przerobionym świadectwem pracy), przestępstwa związane z własnością intelektualną, wyłudzeniem świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych czy – nowość art. 296 Kk – łapownictwo menadżerskie.
- **Co do zasady pracodawca powinien (czasem nie musi) powiadamiać o tych zdarzeniach odpowiednie organy, a sama odpowiedzialność osób winnych jest niezależna od związku danego czynu z funkcją pracownika – poza sytuacjami, gdzie pracodawca chce wyciągnąć odpowiedzialność dyscyplinarną i postępowania karne będą dostarczać materiału dowodowego.**
- **Odpowiedzialność dyscyplinarna nie jest jednak przedmiotem tego webinaru, więc w ten temat się nie zagłębiany.**



Zapraszamy do zadawania pytań

WEBINARIUM
DOSTĘPNE TAKŻE W



REKOMENDUJE

DZIENNIK
GAZETA PRAWNA



Odpowiedzialność materialna i karna pracowników – co każdy pracodawca wiedzieć powinien

Kamil Sierzan
Ekspert ds. BHP

WEBINARIUM DOSTĘPNE TAKŻE W

