

Odpowiedzialność pracodawcy za szkody wyrządzone przez pracownika

Dodano: 12.06.2019

To pracodawca płaci za przewinienia pracownika podczas wykonywania przez niego ?obowiązków pracowniczych?.



Do napisania tego artykułu zainspirowała mnie historia przekazana przez redaktora Rafała Jajora. Opowiedział mi o problemach właściciela firmy leśnej splacającego wielotysięczne długi za swojego pracownika, który był sprawcą wypadku podczas pracy.

Nadleśnictwa, jako zamawiający w zamówieniach publicznych, wymagają od zakładów usług leśnych zatrudniania pracowników w oparciu o umowy o pracę. Chyba niewielu z nas, będąc pracodawcami, zdaje sobie jednak sprawę z zakresu odpowiedzialności za przewinienia podwładnych. Temat może być kluczowy w kontekście niebezpieczeństw, które czyhają przy wykonywaniu pozyskania, zrywki lub innych czynności z zakresu gospodarki leśnej, np. czyszczenia pasów drogowych.

Obowiązek pracowniczy

Nie zwykłem cytować w moich leśnych artykułach przepisów prawa, nie taka jest bowiem rola adwokata, niemniej tym razem zrobimy wyjątek. Otóż, zgodnie z art. 120 § 1 kodeksu pracy, ?W razie wyrządzenia przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych szkody osobie trzeciej, zobowiązany do naprawienia szkody jest wyłącznie pracodawca.?. W oparciu o ten

zapis mamy do czynienia z sytuacją, w której osoba poszkodowana skieruje swoje pretensje nie do bezpośredniego sprawcy (np. operatora harwestera obalającego drzewa na samochód pokrzywdzonego), ale jego szefa.

Kluczowym stwierdzeniem w zacytowanym przepisie jest ?przy wykonywaniu obowiązków?. Chodzi bowiem o to, aby odpowiedzialność pracodawcy wiązała się z faktem świadczenia pracy, a nie jakimikolwiek czynnościami podejmowanymi przez pracownika w ramach jego innych, np. prywatnych spraw. W ten sposób prawne i gospodarcze ryzyko leśnego, a także jakiegokolwiek innego biznesu, przerzucamy na jego właściciela. Patrząc z punktu widzenia teoretycznego, niejako w zamian otrzymujemy narzędzia do sterowania procesem pracy poprzez podporządkowanie pracownika, tj. obowiązek stosowania się do oczekiwań i poleceń pracodawcy.

Do obowiązków pracownika należy przede wszystkim: staranne wykonywanie pracy, przestrzeganie czasu i regulaminu pracy czy też zasad bhp.

Ustalenie szczegółowego zakresu powinności będzie z punktu widzenia odszkodowania kluczowe i może rozstrzygnąć o losach sprawy sądowej, gdyby do takiej doszło.

Patrząc na problem oczami pracodawcy, w momencie zgłoszenia poszkodowanego w pierwszej kolejności wnikliwie rozważyłbym, czy szkoda w istocie powstała ?przy wykonywaniu obowiązków?. Tak nie zawsze musi być. Warto zatem choćby w tym kontekście, w celu ochrony przed nieuprawnionymi roszczeniami, zadbać o sprecyzowanie i doręczenie pracownikowi w związku z zawartą umową szczegółowego opisu stanowiska pracy, a także solidne przeszkolenie. To skądinąd obowiązek wynikający także z kodeksu.

Wracając do odpowiedzialności za pracownika, zadziała ona wtedy, kiedy do szkody doszło podczas realizowania czynności w interesie zakładu pracy lub pozostających w bezpośrednim związku z pracą. Poza sporem będą takie sytuacje, jak wspomniany na wstępie, błąd operatora przy obalaniu kłód. Jest bowiem oczywiste, że pozyskanie jest wręcz istotą obowiązków takiego pracownika.

Odpowiedzialność pracodawcy

Ponieważ życie pisze różne scenariusze, zapewne każdy przypadek oceniać należy odrębnie. Prawnicy są zgodni, że odpowiedzialność pracodawcy nie zaistnieje w sytuacji powstania szkody ?przy okazji wykonywania obowiązków?, tj. poprzez czynności poza zakresem tego, co zgodnie z umową ma robić pracownik i poza zakresem działalności zakładu pracy. Jak widać, interesująca nas granica (?przy wykonywaniu? ? ?przy okazji wykonywania?) jest mglista i trudna do jednoznacznego określenia.

W tym miejscu warto zastrzec, że odpowiedzialność właściciela firmy nie zadziała wtedy, kiedy jego podwładny dopuścił się działania celowego lub świadomego. Pracownik zapłaci także wtedy, gdy nawet nie chcąc wyrządzić szkody, liczył się z jej wystąpieniem i godził się na to (wina umyślna). W praktyce takie sytuacje są jednak rzadkie i niespecjalnie pomocne przy obronie interesów pracodawcy. Zapewne częściej będziemy mieli do czynienia z nieumyślnym przewinieniem. Przekładając to na grunt sądowy, właściciel firmy musiałby podjąć skuteczną próbę udowodnienia pracownikowi winy umyślnej, co nie jest łatwe. Kto wie, czy jednak taka strategia procesowa nie byłaby jedyną dostępną w danym przypadku?

Możliwość odebrania od pracownika wypłaconych poszkodowanemu pieniędzy jest prawnie ograniczona. Pamiętajmy bowiem, że podwładny ponosi odpowiedzialność za swoje działania do wysokości trzykrotności swojej pensji (nie dotyczy to przypadków winy umyślnej oraz uszkodzeń powierzonego mienia). Okazuje się zatem, że regres pracodawcy względem pracownika ma bardzo wąskie granice. Jest to tym bardziej iluzoryczne, że pensje w branży leśnej są niskie, często minimalne, co sprowadza odpowiedzialność do iście symbolicznych kwot. Ten wniosek pokazuje rzeczywisty rozmiar potencjalnego ryzyka właściciela firmy. Jest on naprawdę spory.

Podsumowując, odpowiedzialność pracodawcy za przewinienia pracownika powinna skłaniać szefów do precyzowania zakresów obowiązków, odpowiedniego nadzorowania podwładnych, a w końcu także korzystania z ubezpieczeń na wypadek takich szkód.



Łukasz Bąk, adwokat

Wspólnik w Kancelarii Jaskot, Bąk ? Adwokaci

Komentarze (0)

Nie dodano jeszcze żadnego komentarza.