



Sygn. akt I PK 103/18

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 22 sierpnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)  
SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)  
SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa J. S.  
przeciwko M. W.  
o odszkodowanie,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 22 sierpnia 2019 r.,  
skargi kasacyjnej pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w K.  
z dnia 5 października 2017 r., sygn. akt IX Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Powódka J. S. wniosła o zasądzenie od pozwanej M. W. kwoty 10.000 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwana domagała się oddalenia powództwa.

Wyrokiem z dnia 19 czerwca 2017 r. Sąd Rejonowy w C. oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 2.214 zł tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej pozwanej z urzędu przez radcę prawnego J. G.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana była zatrudniona u powódki od sierpnia 2014 r. na podstawie umowy o pracę na stanowisku sprzedawcy - kasjera. Pracę wykonywała w sklepie położonym w Ś. W placówce tej oprócz pozwanej były zatrudnione jeszcze dwie inne osoby: M. K. i I. K.

W 2015 r. córka powódki podczas pobytu w sklepie zauważyła leżącą kartkę, na której były wypisane sumy pieniędzy. Zapytała pozwaną, która pracowała w tym czasie w sklepie, co to za kartka. Pozwana stwierdziła, że są to zakupy innej pracownicy. Następnie pognoiotła kartkę i wrzuciła do kosza. Córka powódki wyjęła kartkę z kosza i poinformowała o tym powódkę, która zaczęła obserwować monitoring. Powódka przeglądała monitoring z sierpnia 2015 r. i zauważyła, że nie każdy klient był obsługiwany przez pozwaną za pośrednictwem kasy, a z kasy nie zawsze wychodził paragon mimo skasowania klienta. I tak w dniu 8 sierpnia 2015 r. pozwana pracowała na rannej zmianie. O godzinie 7.39 i 10.30, podczas obsługi klienta, z kasy fiskalnej nie wyszedł paragon. O godzinie 11.13 obsługując klienta, pozwana nie zarejestrowała operacji na kasie.

W dniu 29 sierpnia 2015 r. pozwana pracowała na zmianie od godziny 14.00. Około godziny 19-tej do sklepu przyjechała powódka z mężem i M. K. Po sprawdzeniu stanu kasy przez M. K., powódka poprosiła pozwaną na zaplecze. W tym samym czasie mąż powódki znalazł pod kartonem ze śmieciami 100 zł. Stan kasy zgadzał się. Z uwagi na fakt, że M. K. musiała opuścić sklep, powódka zadzwoniła do I. K., informując, że przyłapali pozwaną na kradzieży i poprosiła pracownicę o przybycie do sklepu i obsługiwanie klientów. Na zapleczu powódka włączyła laptop z zapisem monitoringu rejestrującego pracę pozwanej. Chciała pokazać pozwanej, że nie wbija towarów na kasę fiskalną. Pozwana zapewniała, że kasuje wszystkie operacje. Powódka zadzwoniła do dzielnicowego i poprosiła go, by poinformował pozwaną, jakie sankcje karne grożą za kradzież. Po tej rozmowie telefonicznej i dalszej rozmowie z powódką, pozwana przyznała się do winy.

Następnie powódka zadzwoniła do E.S., by pomogła sformułować treść oświadczenia, które podyktowała pozwanej. W momencie, gdy pozwana sporządzając oświadczenie doszła do wskazania wysokości skradzionej kwoty, na pytanie powódki podała, że było to 500 zł lub 1.000 zł. Wówczas powódka zaczęła się śmiać i stwierdziła, że to jest kłamstwo oraz by pozwana nie robiła z niej „głupka” i powiedziała prawdę. Zapytała się pozwanej, czy była to kwota 10.000 zł, 20.000 zł, czy też 30.000 zł. Pozwana stwierdziła, że była to kwota 10.000 zł, ponieważ była to najniższa z sum zaproponowanych przez powódkę. Taką kwotę wpisała w treści oświadczenia. Pozwana pod dyktando powódki napisała oświadczenie o następującej treści: „ja M. W., zamieszkała ul. B., zatrudniona w sklepie u J. S., przyznaję się, iż ukradłam z kasy 10.000 zł. Zobowiązuję się oddać całą kwotę, którą nieprawnie zabrałam, w terminie do dnia 31 grudnia 2015 r. z ustawowymi odsetkami na wypadek uchybienia terminowi płatności”. Powódka zapytała, od kiedy trwał ów proceder, ale pozwana nie dała jednoznacznej odpowiedzi. Twierdziła, że robiła to od miesiąca, od pół roku. Tłumaczyła, że musiała pomagać rodzicom. Na pytanie, w jaki sposób odda pieniądze, odpowiedziała, że weźmie kredyt. Na poczet zadłużenia powódka potrąciła wynagrodzenie pozwanej za sierpień 2015 r. Po sporządzeniu oświadczenia, powódka wyszła z zaplecza i poprosiła I. K., która w tym czasie obsługiwała kasę, o podpisanie oświadczenia dla potwierdzenia, że zostało ono sporządzone w tym dniu. Po podpisaniu oświadczenia powódka wróciła na zaplecze. Po pewnym czasie z zaplecza wyszła pozwana i opuściła sklep. Podczas pobytu powódki i pozwanej na zapleczu, mąż powódki przebywał na sali sprzedaży. Nie blokował wejścia do zaplecza. Powódka podczas rozmowy z pozwaną nie podnosiła głosu, jednak była zdenerwowana. Pozwana również była zdenerwowana, płakała. Pismem z dnia 27 listopada 2015 r. pozwana odwołała oświadczenie woli z 29 sierpnia 2015 r. zarzucając, że zostało sporządzone przez nią pod wpływem gróźb powódki. Oświadczenie to pozwana wysłała na adres powódki listem poleconym.

Zdaniem Sądu Rejonowego, ustalenia faktyczne wskazują na naruszenie przez pozwaną obowiązków pracowniczych przez dokonywanie sprzedaży towarów z pominięciem kasy fiskalnej. Świadczą o tym wprost zapisy monitoringu z dnia 8 sierpnia 2015 r. Jakkolwiek zapisy te wskazują na naruszenie przez pozwaną

podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci rzetelnego wykonywania czynności służbowych, to jednak nie dają podstawy do ustalenia faktu przywłaszczenia przez pozwaną pieniędzy powódki i wysokości przywłaszczonych kwot. Przedstawiony przez stronę powodową zapis monitoringu z dnia 8 sierpnia 2015 r. nie pozwala na ustalenie, że powódka w podobny sposób naruszała obowiązki pracownicze w innym okresie. Na podstawie zapisu monitoringu z tego dnia nie sposób również stwierdzić, że pozwana dokonywała zaboru mienia powódki. Na nagraniu tym nie jest widoczny moment przywłaszczenia mienia przez pozwaną. Żaden ze świadków ani też powódka nie widział momentu przywłaszczenia przez pozwaną gotówki z kasy. Sam fakt znalezienia przez męża powódki w dniu 29 sierpnia 2015 r. pod kartonem, w którym przechowywano śmieci, kwoty 100 zł nie daje podstawy do uznania, że pieniądze te schowała pozwana, a tym bardziej, że je przywłaszczyła. Pozwana tego dnia pracowała od godziny 14:00, a zatem na wcześniejszej zmianie pracowała inna osoba. Zebrany materiał dowodowy nie wskazuje czy, kto, kiedy i w jakim celu schował 100 zł pod kartonem. Istotną okolicznością jest również fakt, że tego dnia zgadzał się stan kasy sprawdzony przez M. K.. Powódka nie przedstawiła żadnego dowodu, który wskazywałby na to, że znaleziona kwota stanowiła w rzeczywistości sumę kwot spisanych przez pozwaną na odrębnej kartce, jak również nie przedstawiono nagrania monitoringu z tego konkretnego dnia.

Sąd Rejonowy zauważył, że do uznania pracowniczej odpowiedzialności materialnej konieczne jest wykazanie przez pracodawcę między innymi rzeczywistej szkody, czemu powódka nie sprostała w toku niniejszego postępowania. Strona powodowa oparła swoje żądanie wyłącznie na oświadczeniu pozwanej z dnia 29 sierpnia 2015 r., w którym przyznała się ona do kradzieży z kasy kwoty 10.000 zł. Okoliczności sporządzenia wspomnianego oświadczenia, jak również późniejsze stanowisko pozwanej uchylające się od jego skutków, nie pozwalają na ustalenie wysokości szkody w oparciu o treść tego oświadczenia. Bezspornym pomiędzy stronami był fakt, że powódka podyktowała pozwanej treść złożonego oświadczenia, a także to, że to powódka a nie pozwana wskazywała w treści oświadczenia wysokość powstałej szkody. Pozwana spośród trzech proponowanych przez powódkę kwot wybrała najniższą, a mianowicie 10.000 zł.

Zatem wskazana kwota nie określa rzeczywistej szkody powódki, a jedynie jest wyborem pozwanej spośród trzech zaproponowanych przez pracodawcę sum. Istotnym jest również fakt, że pozwana zaprzeczała przywłaszczeniu takiej kwoty, a powódka nie złożyła zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa przez pozwaną. Brak wykazania konkretnej wysokości zaistniałej szkody skutkowało oddaleniem powództwa. Sam fakt naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych nie daje bowiem podstawy do obciążenia go odpowiedzialnością za wyrządzoną szkodę w sytuacji, gdy pracodawca nie wykazał wysokości tej szkody. Jakkolwiek strona powodowa przedstawiła spis z natury na dzień 31 sierpnia 2015 r. oraz rozliczenie za rok 2015 do tej daty, to jednak wobec niewykazania konkretnego okresu, w którym pozwana naruszałaby obowiązki służbowe i dokonywała przywłaszczenia gotówki, nie sposób przypisać pozwanej przywłaszczenia na kwotę wynikającą z niedoboru za cały rok 2015 r. Pozwana nie była jedynym pracownikiem powódki świadczącym pracę w tym sklepie. Zatem nie jest możliwe przypisanie jej wyłącznej winy za powstanie niedoboru wynikającego z przedstawionego rozliczenia.

Na skutek apelacji powódki, Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 5 października 2017 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 10.000 zł tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia 31 marca 2016 r. oraz orzekł o kosztach postępowania.

Sąd Okręgowy uznał za zasadny zarzut sprzeczności istotnych ustaleń Sądu pierwszej instancji z zebrany w sprawie materiałem dowodowym przez przyjęcie, że powódka nie wykazała przesłanek odpowiedzialności materialnej wynikających z art. 122 k.p. Sąd Rejonowy w zasadzie potwierdził fakt świadomego, nienależytego wykonywania przez pozwaną obowiązków pracowniczych, o czym świadczą przedłożone przez powódkę nagrania z monitoringu sklepu, z których wynika, że pozwana dopuszczała się niejednokrotnie bezprawnej praktyki polegającej na niewydawaniu paragonów klientom i kasowaniu niezatwierdzonych na kasie fiskalnej operacji. Z akt sprawy wynika, że pozwana nie ewidencjonowała operacji na kasie, co sama przyznała. Nadto stający w sprawie świadek M. K. zeznała, że słyszała jak pozwana przyznała się w rozmowie z powódką, iż dokonywała zaboru gotówki z kasy. Z zebranego materiału dowodowego wynika, że powódka na dzień

31 sierpnia 2015 r. sporządziła rozliczenie (spis z natury), który wykazał ubytek w majątku pracodawcy w łącznej kwocie 17.810 zł. Wprawdzie pozwana nie brała udziału w remanencie, ale była powiadomiona o jego terminie osobiście przez powódkę, co potwierdzała powódka w swoich zeznaniach, a zeznania te nie zostały obalone żadnym przeciwdowodem. Pozwana nie zakwestionowała też skuteczności przedmiotowego remanentu. Zatem przyjąć należało, że powódka wykazała poniesioną szkodę, a dochodzona kwota mieści się w granicach ujawnionego niedoboru. Logicznym pozostaje także ustalenie związku przyczynowego pomiędzy świadomym, bezprawnym działaniem pozwanej a szkodą strony powodowej, dochodzoną w niniejszym procesie. Z akt sprawy nie wynika nadto, aby oświadczenie woli pozwanej złożone powódce w przedmiocie zobowiązania do zwrotu kwoty 10.000 zł, którą to kwotę - jak przyznaje pozwana - ukradła z kasy, złożone zostało pod wpływem groźby bezprawnej w rozumieniu art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Pozwana zaskarżyła powyższy wyrok skargą kasacyjną w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa materialnego, przez niewłaściwe zastosowanie art. 114, art. 115, art. 116 oraz art. 122 k.p. i przyjęcie, że pozwana wyrządziła szkodę umyślnie oraz zobowiązanie pozwanej do jej naprawienia przez zapłatę odszkodowania. Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w K. w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu skargi podniosła, że ponieważ z treści art. 6 k.c. oraz art. 114 - 122 k.p. jednoznacznie wynika, iż to na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania przesłanek odpowiedzialności pracownika i to w granicach rzeczywistej straty pracodawcy, koniecznym jest wyjaśnienie, czy Sąd Okręgowy powołując się w uzasadnieniu wyroku na wskazane przepisy o odpowiedzialności materialnej za rzeczywistą szkodę, mógł - w zaistniałym stanie faktycznym (który przecież nie wykazuje spełnienia podstawowych przesłanek odpowiedzialności materialnej i rzeczywistej straty pracodawcy) - uznać zasadność roszczenia powódki i zasądzić od pozwanej kwotę 10.000 zł tytułem odszkodowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego

wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych oraz opłatą skarbową od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, albowiem uzasadnione są zarzuty podnoszone przez skarżącą w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego.

Analizę prawidłowości wyroku Sądu Okręgowego wypada rozpocząć od podkreślenia, że powódka wywodzi swoje roszczenia odszkodowawcze wobec pozwanej z unormowań art. 114-119 k.p. Przepisy te statuuja materialną odpowiedzialność pracownika za szkody wyrządzone w mieniu pracodawcy wskutek zawinonego niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracownika obowiązków pracowniczych. Przesłankami tej odpowiedzialności są bezprawność zachowania i wina pracownika oraz szkoda pracodawcy i normalny (tj. typowy, stanowiący potwierdzoną doświadczeniem życiowym prawidłowość) związek przyczynowy między ową szkodą i zachowaniem jej sprawcy (art. 114 i art. 115 k.p.). Rodzaj winy pracownika implikuje rozmiary odpowiedzialności odszkodowawczej: od pełnej odpowiedzialności, obejmującej rzeczywiste straty i utracone przez pracodawcę korzyści w przypadku winy umyślnej (art. 122 k.p.), do odpowiedzialności ograniczonej tylko do rzeczywistych strat pracodawcy i nieprzekraczającej trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę pracownika w razie przypisania sprawcy szkody winy nieumyślnej (art. 115 i art. 119 k. p.). Ciężar wykazania wszystkich tych przesłanek spoczywa zaś na pracodawcy (art. 116 k.p.). Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 28 maja 1976 r., IV PR 49/96 (LEX nr 14311), odrębnie unormowana w Kodeksie pracy odpowiedzialność materialna pracowników za szkody wyrządzone zakładowi pracy, korzystniejsza dla pracowników od zasad odpowiedzialności z prawa cywilnego, ma zastosowanie wówczas, gdy szkoda jest następstwem działania lub zaniechania pracownika w ramach obowiązków wynikających z łączącego strony stosunku pracy. Natomiast w uchwale składu całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 grudnia 1975 r., V PZP 13/75 (OSNC 1976 nr 2, poz. 19), jak również w wyrokach: z dnia 12 czerwca 1975 r., I PR 415/74 (PiZS 1976 nr 11, s. 66) i z dnia 11 maja 1977 r., IV PR 109/77 (LEX nr 14384), Sąd Najwyższy podkreślił, że zgodnie z art. 114 i

art. 115 k.p. każdy pracownik, bez względu na zajmowane stanowisko, ponosi odpowiedzialność za szkodę poniesioną przez pracodawcę tylko w razie zawinonego niewykonania obowiązków pracowniczych, pozostającego w związku przyczynowym ze szkodą. Wprawdzie obowiązek naprawienia szkody powstaje w przypadku uchybienia przez pracownika jakimkolwiek z jego obowiązków, niekoniecznie podstawowemu, a odpowiedzialność odszkodowawczą uzasadnia każdy stopień winy, nawet najłżejszy. Z samego faktu powstania szkody, gdy nie wchodzi w grę szczególna odpowiedzialność za mienie powierzone, nie można jednak domniemywać winy pracownika, jak również niedopełnienia przez niego swoich obowiązków. Obarczanie pracownika odpowiedzialnością materialną nie może być też próbą przerwania na niego ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, zarówno ryzyka organizacyjnego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 września 1972 r., I PR 360/71, OSNCP 1973 nr 6, poz. 107), jak i produkcyjnego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 maja 1968 r., II PR 461/67, NP 1970 nr 4, s. 617, z glosą W. Sanetry; z dnia 30 grudnia 1969 r., II PR 468/68, OSP 1970 nr 11, poz. 225 i z dnia 12 stycznia 1972 r., II PR 307/71, LexPolonica nr 317632), handlowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1971 r., I PR 261/70, OSP 1972 nr 1, poz. 6), czy prawnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2007 r., I PK 252/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 102). W przypadku osób zajmujących kierownicze lub samodzielne stanowiska ocena bezprawności zachowania i winy jest przy tym surowsza niż w odniesieniu do pozostałych pracowników. Ale nawet w przypadku tej kategorii osób ich odpowiedzialność za powstałe szkody musi być następstwem zachowań bezprawnych i zawinionych (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 grudnia 1977 r., IV PRN 12/77, Służba Pracownicza 1978 nr 3 s. 29 i z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 563/97, OSNAPiUS 1999 nr 7, poz. 232 oraz z dnia 11 września 1975 r., IV PR 42/75, OSP 1976 nr 2, poz. 25).

Należy zatem odnieść się do poszczególnych przesłanek materialnej odpowiedzialności pracowników.

Co do obowiązków pracowniczych, których niewykonanie lub nienależyte wykonanie implikuje ową odpowiedzialność, trzeba pamiętać, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p., nawiązując stosunek pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w



miejscu i czasie przezeń wyznaczonym. Rodzaj pracy, do jakiej wykonywania zobowiązał się pracownik, powinien być określony w akcie kreującym stosunek pracy i doprecyzowany w pisemnym zakresie czynności, a także w drodze poleceń pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 149/02, Monitor Prawa Pracy - wkładka 2004 nr 4, poz. 7). Z zobowiązaniem pracownika do wykonywania umówionego rodzaju pracy pozostaje w związku wiele mniej lub bardziej szczegółowych powinności, których źródłem są przepisy aktów prawnych z zakresu prawa pracy, a nawet zwyczaj zakładowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2003 r., I PK 425/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 345). Niektóre z tych obowiązków precyzują wymagania, jakim powinna odpowiadać wykonywana praca (zarówno w aspekcie ilościowym, jak i jakościowym), inne określają reguły zachowania w trakcie pełnienia pracy, a jeszcze inne odnoszą się do zachowań pracownika warunkujących kontynuowanie więzi prawnej, jaką jest stosunek pracy. Podstawowe obowiązki pracownicze zostały skatalogowane w art. 100 k.p., chociaż w sposób niepełny, o czym świadczy użyty w § 2 tego przepisu zwrot "w szczególności". Przepis art. 100 k.p. określa przy tym pewną hierarchię obowiązków pracowniczych. Bezpośrednim nawiązaniem do art. 22 § 1 k.p. jest § 1 art. 100 k.p., który doprecyzowuje, że praca, do jakiej zobowiązał się pracownik, powinna być wykonywana sumiennie i starannie, a nadto - skoro ma się ona odbywać pod kierownictwem pracodawcy - pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych. Wymienione w § 2 art. 100 k.p. szczegółowe obowiązki odnoszą się zaś do najważniejszych aspektów wykonywania zobowiązania pracowniczego.

Obowiązek sumiennego i starannego wykonywania umówionego rodzaju pracy dotyczy wszystkich pracowników, bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy i zajmowane stanowisko. Sumienne wykonywanie pracy oznacza przy tym stosowanie się do reguł technicznych (prakseologicznych) narzucających powinność racjonalnego postępowania, tzn. do reguł dobrej roboty, uwzględniającej zasady wiedzy praktycznej. Praca staranna rozumiana jest zaś jako wykonywana zgodnie z najlepszą wolą pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 kwietnia 2009 r., II PK 260/08, LEX nr 707876). Normując w art. 100 § 1 k.p. sposób realizacji podstawowego obowiązku, jakim jest wykonywanie umówionego rodzaju

pracy, ustawodawca - poza sumiennością i starannością - zobligował pracownika do stosowania się do poleceń przełożonych, zastrzegając, że polecenia te muszą dotyczyć pracy i nie być sprzeczne z przepisami prawa pracy lub aktem kreującym stosunek pracy. Polecenia pracodawcy mogą mieć charakter sformalizowany w postaci zarządzenia przewidującego obowiązek przestrzegania przez pracownika określonych procedur, nakazujących pracownikowi sposób działania w zakresie pewnych spraw. Trzeba bowiem pamiętać, że wykonując pracę pracownik związany jest wszelkimi obowiązkami określonymi w art. 100 k.p., w tym obowiązkiem przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, a realizacja tych powinności jest również przejawem troski o dobro zakładu pracy.

W takim też kontekście należy postrzegać regulację przepisu art. 100 § 2 pkt 4 k.p. W przepisie tym ustawodawca wymienia łącznie obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia oraz obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Choć obowiązki te mają różną treść, to pozostają ze sobą w związku merytorycznym i aksjologicznym, gdyż służą respektowaniu tej samej wartości, jaką jest uzasadniony interes pracodawcy jako strony stosunku pracy. W judykaturze przyjmuje się szerokie rozumienie obowiązków wymienionych w komentowanym przepisie. Podkreśla się, że pracownik z mocy ustawy obowiązany jest do lojalnego postępowania względem swojego pracodawcy. Egzemplifikacją tej powinności są obowiązki określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Powinności wymienione w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. są ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. W orzecznictwie sądowym za przejaw naruszenia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy przyjmuje się, między innymi, działania wymierzone przeciwko mieniu pracodawcy, jak nienależyta jego ochrona, użytkowanie dla własnych celów lub kradzież (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 marca 1997 r., I PKN 38/97, OSNAPIUS 1998 nr 3, poz. 72; z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 378/97, OSNAPIUS 1998 nr 19, poz. 567; z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 547/97, OSNAPIUS 1999 nr 4, poz. 119;

z dnia 24 listopada 1998 r., I PKN 454/98, OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 23; z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 532/00, OSNP 2003 nr 11, poz. 265 i z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 728/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 567).

Z kolei odnośnie do drugiej przesłanki materialnej odpowiedzialności pracowników w judykaturze przyjęte jest stanowisko, że w istocie pojęcie winy w prawie pracy jest zbliżone do rozumienia tego pojęcia w prawie karnym i obejmuje winę umyślną oraz winę nieumyślną.

Według prawa karnego czyn zabroniony popełniony jest umyślnie, jeżeli sprawca ma zamiar jego popełnienia, to jest chce go popełnić albo przewidując możliwość jego popełnienia, na to się godzi (art. 9 § 1 k.k.). Istotą jest tutaj zamiar sprawcy, który może występować w dwóch formach: bezpośredniej i ewentualnej. Zamiar bezpośredni (*dolus directus*) polega na tym, że sprawca chce popełnić czyn zabroniony, a zamiar ewentualny (*dolus eventualis*) charakteryzuje się tym, iż sprawca wprawdzie nie chce popełnić czynu zabronionego, ale przewiduje realną możliwość jego popełnienia i na to się godzi (por. W. Wróbel, A. Zoll, Kodeks karny. Część ogólna. WK 2016, s. 147-160). Gdy zaś chodzi o winę nieumyślną, to w dotychczasowych przepisach prawa karnego nieumyślność działania sprawcy zachodzi zarówno wtedy, gdy sprawca przewiduje możliwość popełnienia czynu zabronionego, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że tego uniknie (lekkomyślność), jak i wtedy, gdy możliwości takiej nie przewiduje, choć powinien i może przewidzieć (niedbalstwo). Obecnie, mimo że ustawodawca formalnie zrezygnował z podziału winy nieumyślnej na lekkomyślność i niedbalstwo, to nowe przepisy nadal wymieniają dwie sytuacje, gdy sprawcy można przypisać winę nieumyślną, tj. gdy przewidywał on możliwość popełnienia czynu zabronionego, jak i wtedy, gdy mógł przewidzieć możliwość popełnienia czynu zabronionego. Można więc dalej posługiwać się podziałem winy nieumyślnej na lekkomyślność i niedbalstwo (por. Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński w: L. Florek (red.), Kodeks Pracy. Komentarz, WPK 2017, kom. do art. 114 k.p.).

Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 marca 2010 r., I PK 195/09 (OSNP 2011 nr 17-18, poz. 227), na płaszczyźnie prawa pracy 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). Przyjmuje się również, że dla stosunków pracy typowe jest wyrządzenie szkody z winy nieumyślnej, które jest zazwyczaj skutkiem braku należytej staranności pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Natomiast wina umyślna istnieje wówczas, gdy sprawca chce wyrządzić szkodę w mieniu pracodawcy i celowo do tego zmierza (zamiar bezpośredni) lub gdy mając świadomość szkodliwych skutków swego działania i przewidując ich nastąpienie, godzi się na nie, choć nie zmierza bezpośrednio do wyrządzenia szkody (zamiar ewentualny). Umyślne wyrządzenie szkody ma zatem miejsce wtedy, gdy pracownik objął następstwa swego działania zamiarem bezpośrednim lub ewentualnym. W wyrokach: z dnia 21 marca 1975 r., II PR 309/74 (OSNCP 1975 nr 12, poz. 178) i z dnia 24 października 1997 r., I PKN 264/97 (OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 562) oraz w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 grudnia 1975 r., V PZP 13/75 (OSNCP 1976 nr 2, poz. 19) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, według którego umyślne niewykonanie przez pracownika jego obowiązków nie wystarczy do przyjęcia umyślności wyrządzenia szkody, gdyż niezbędne jest jeszcze objęcie skutku, to jest szkody, zamiarem sprawcy bezpośrednim lub co najmniej ewentualnym. Umyślność przewidzianą w art. 122 k.p. w formie zamiaru ewentualnego należy z reguły łączyć z takim zachowaniem się pracownika, kiedy dąży on do jakiegoś innego celu niż wyrządzenie szkody pracodawcy, lecz zdaje sobie sprawę, że może tym samym spowodować uszczerbek w jego mieniu i fakt ten aprobuje (godzi się na powstanie szkody). Od okoliczności każdej konkretnej sprawy zależy wynik oceny zachowania się pracownika i jego świadomości co do możliwości spowodowania szkody oraz godzenia się przez niego z taką ewentualnością (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 czerwca 1977 r., IV PR 147/77, LEX nr 14395; z dnia 23 maja 1980 r., IV PR 150/80, LEX nr 14528). Konkludując należy stwierdzić, że umyślności naruszenia obowiązków pracowniczych może towarzyszyć nieumyślność spowodowania szkody i wtedy pracownik będzie odpowiadał według zasad ograniczonej odpowiedzialności materialnej. Możliwa jest też taka sytuacja, gdy umyślne naruszenie obowiązków, z którego jako normalne następstwo wynika

szkoda, nie wystarcza dla przypisania sprawcy winy w spowodowaniu tego skutku. W doktrynie można odnaleźć pogląd, że brak jest podstaw do tego, by pojęcie winy umyślnej z art. 122 k.p. interpretować rozszerzająco, w kierunku objęcia nim także przypadków ciężkiej winy nieumyślnej (rażącego niedbalstwa), gdyż brakuje jakichkolwiek przesłanek dla takiej wykładni w samym Kodeksie pracy. Przeciwnie, w przepisach Kodeksu pracy znaleźć można przesłanki dla zwięźającego rozumienia winy umyślnej z art. 122 k.p. (zob. W. Sanetra, Wina w odpowiedzialności pracowniczej, PWN, Warszawa 1975, s. 132-133).

Godzi się zauważyć, że winę umyślną w postaci zamiaru ewentualnego od winy nieumyślnej w postaci lekkomyślności różni element woli. W obu tych postaciach winy sprawca ma świadomość, że może popełnić czyn zabroniony. Przy winie umyślnej w postaci zamiaru ewentualnego sprawca godzi się na popełnienie czynu zabronionego, a przy winie nieumyślnej w postaci lekkomyślności nie ma zamiaru popełnienia czynu zabronionego. W praktyce może stwarzać trudności odróżnienie winy umyślnej w postaci zamiaru ewentualnego od winy nieumyślnej polegającej na lekkomyślności sprawcy. Dopiero analiza sposobu działania sprawcy oraz okoliczności popełnienia konkretnego czynu dają podstawę do dokonania ustaleń w tej kwestii. A zatem, gdy pracodawca nie jest w stanie udowodnić pracownikowi umyślnego wyrządzenia szkody, może dochodzić od pracownika odpowiedzialności odszkodowawczej na zasadach właściwych dla wyrządzenia szkody z winy nieumyślnej.

I wreszcie co do ostatniej przesłanki materialnej odpowiedzialności, tj. szkody, Sąd Najwyższy we wspomnianej uchwale całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 grudnia 1975 r., V PZP 13/75, zauważył, że Kodeks pracy nie zna definicji pojęcia "rzeczywista strata" ani też nie wyjaśnia, co należy rozumieć przez naprawienie szkody "w pełnej wysokości". Dlatego też - w tym zakresie - należy odwołać się do zasad wykształconych w orzecznictwie. Jeśli chodzi o rzeczywistą stratę, to jest nią uszczerbek majątkowy poniesiony przez zakład pracy w mieniu, które do niego należało przed wyrządzeniem mu szkody. W myśl art. 115 k.p. pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty zakładu wtedy, kiedy wynikła ona wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania - z jego winy nieumyślnej - obowiązków pracowniczych

(art. 114 k.p.). Jeżeli więc, ujmując rzecz przykładowo, zniszczeniu uległ surowiec w czasie produkcji, to rzeczywistą stratą zakładu jest przede wszystkim wartość surowca, ale nie produkt, jaki by z niego powstał, gdyby surowiec nie uległ zniszczeniu.

Dla wyjaśnienia pojęcia szkody w pełnej wysokości konieczne jest skorzystanie z przepisu art. 361 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., który przewiduje, że w braku odmiennego przepisu ustawy lub postanowienia umowy, naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł, oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono (wspomniana uchwała całego składu izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 29 grudnia 1975 r., V PZP 13/75). Ta ostatnia część szkody ma charakter hipotetyczny, należy ją uwzględnić w razie wykazania przez pracodawcę dużego prawdopodobieństwa jej wystąpienia. Obejmuje utracone korzyści do dnia orzekania, jak również pożytki prawdopodobne, które powstałyby w przyszłości. Przypisanie pracownikowi obowiązku naprawienia szkody w pełnej wysokości jest równoznaczne z twierdzeniem, że do wyrządzającego szkodę umyślnie nie stosuje się ulgi przewidzianej w art. 119 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 1976 r., IV PR 132/76, LEX nr 14322), jak również rozwiązań wskazanych w art. 117 k.p. i art. 118 k.p. (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 1975 r., V PZP 3/75, OSNCP 1975 nr 10-11, poz. 143) oraz art. 120 k.p., art. 121 § 2 k.p. i art. 1211 § 2 k.p. W razie dochodzenia od pracownika odszkodowania na zasadach przewidzianych w ramach art. 114 k.p. w związku z art. 122 k.p., to na pracodawcy spoczywa ciężar łącznego udowodnienia szkody i jej wysokości, winy pracownika oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy powstaniem albo zwiększeniem szkody a zachowaniem się pracownika.

W procesie dochodzenia roszczeń z tytułu materialnej odpowiedzialności pracowników istotne znaczenie ma art. 116 k.p., który zobowiązuje pracodawcę do wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody. Ściśle bezwzględnie obowiązujący charakter prawny tej pracowniczej regulacji normatywnej wyklucza legalność i zasadność obarczenia pracownika odpowiedzialnością materialną bez wykazania (udowodnienia) wymaganych i określonych w przepisach obligatoryjnych jej przesłanek.

Poza zwykłą odpowiedzialnością pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy, uregulowaną w art. 114-122 zamieszczonych w rozdziale I działu V Kodeksu pracy, istnieje też kwalifikowana postać odpowiedzialności materialnej pracownika, jaką jest odpowiedzialność za powierzone mienie, unormowana w art. 124-127 usytuowanych w rozdziale II działu V Kodeksu pracy. Odpowiedzialność materialna za mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się jest bowiem odrębnym reżimem odpowiedzialności materialnej pracowników w relacji do tej, o jakiej traktują przepisy art. 114-122 k.p., a która dotyczy szkody w innym niż powierzone mienie pracodawcy. Przedmiotem powierzenia w tym trybie może być każde mienie pracodawcy. Potwierdzenie przez pracownika na stosownym dokumencie odbioru mienia stanowi dowód jego powierzenia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 lipca 1985 r., IV PR 150/85, LEX nr 14637 i z dnia 25 września 1985 r., IV PR 200/85, OSNCP 1986 nr 5, poz. 84). Samo pisemne oświadczenie pracownika o przyjęciu odpowiedzialności za mienie pracodawcy nie jest jednak wystarczające dla stwierdzenia istnienia tej odpowiedzialności. Decydujące w tym zakresie jest prawidłowe powierzenie mienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 1965 r., I PR 117/65, niepublikowany), a pracownik, któremu powierzono mienie w prawidłowy sposób, ponosi odpowiedzialność na podstawie art. 124 k.p., choćby nawet nie podpisał deklaracji o przyjęciu tej odpowiedzialności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 1985 r., IV PR 221/85, PiZS 1986 nr 3, s. 70). Istotna jest bowiem rzeczywista zgoda pracownika na przyjęcie owej odpowiedzialności, wynikająca wprost lub pośrednio z uzgodnienia rodzaju pracy w umowie o pracę, a wyrażona na tyle wyraźnie, by nie budziła wątpliwości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2009 r., II PK 286/08, LEX nr 521924) oraz to, by powierzenie mienia nastąpiło w taki sposób, aby pracownik wszedł w jego rzeczywiste posiadanie i mógł nim dysponować w warunkach zapewniających możliwość zabezpieczenia mienia przed dostępem osób nieupoważnionych i utrzymania mienia w stanie zgodnym z jego przeznaczeniem, a następnie dokonać jego zwrotu lub wyliczyć się z niego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 1981 r., IV PR 350/81, PiZS 1983 nr 3, s. 62).

Chociaż art. 127 k.p. nie odsyła do art. 114-116 k.p. (co do przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej za mienie powierzone, jej wysokości i

rozkładu ciężaru dowodu w tym zakresie), to w judykaturze przyjmuje się, że warunkiem tej odpowiedzialności jest także (podobnie jak w przypadku odpowiedzialności za szkody wyrządzone w mieniu innym niż powierzone) zawinione przez pracownika niedopełnienie obowiązków w zakresie pieczy nad powierzonym mieniem i szkoda pozostająca w związku z tymi zaniedbaniami, tyle że w sporze sądowym wystarczające jest wykazanie przez pracodawcę prawidłowego powierzenia mienia pracownikowi i szkody powstałej wskutek nierozliczenia się z niego, by przyjąć domniemanie zawinionego przez pracownika naruszenia obowiązku pieczy nad tymże mieniem (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 grudnia 1975 r., V PZP 13/75, OSNCP 1976 nr 2, poz. 19 i wyroki: z dnia 15 lipca 1977 r., IV PR 173/77, LEX nr 14406; z dnia 23 września 1977 r., IV PR 207/77, PiZS 1979 nr 8, poz. 97; z dnia 2 marca 1978 r., IV PR 42/78, LEX nr 14449; z dnia 19 czerwca 1979 r., IV PR 164/79, LEX nr 14499; z dnia 15 września 1981 r., IV PR 273/81, LEX nr 14592; z dnia 6 maja 1982 r., IV PR 107/82, LEX nr 14609; z dnia 9 sierpnia 1985 r., IV PR 153/85, OSNC 1986 nr 5, poz. 80; z dnia 9 października 1986 r., IV PR 290, PiZS 1987 nr 4, poz. 59). W myśl art. 124 § 3 k.p. pracownik może uwolnić się od odpowiedzialności za niedobór zaistniały w mieniu pozostającym pod jego pieczę, jeżeli wykaże, że mimo dołożenia należytej staranności, szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych.

Aby wykluczyć wynikające z powołanych przepisów domniemanie zawinienia szkody, dłużnik musi udowodnić, że zrobił wszystko, co było możliwe w ramach jego obowiązków zawodowych w rozumieniu art. 100 § 2 k.p., aby nie dopuścić do niedoboru (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 27 października 1982 r., IV PR 308/82, OSP 1983 nr 7, poz. 178 i z dnia 3 maja 1984 r., IV PR 77/84, LEX nr 14628 i z dnia 7 marca 2001 r., I PKN 288/00, OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 86). Powyższe reguły odnoszą się również do sytuacji, gdy szkoda w powierzonym mieniu jest następstwem kradzieży dokonanej przez nieznanego sprawcę. Kradzież powierzonych mienia jest, co do zasady, okolicznością od pracownika niezależną, gdyż sprawcą szkody jest wówczas osoba trzecia, która dokonała zaboru mienia, zaś pomiędzy powstałą szkodą i zachowaniem tej osoby zachodzi związek przyczynowy. Nie oznacza to jednak, że pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w ogóle. Także i w tym przypadku nie może on skutecznie uwolnić się od



odpowiedzialności, jeśli nie wywiązał się należycie z obowiązku pieczy nad mieniem i przez swe nieroztropne zachowanie ułatwił popełnienie przestępstwa. Jeśli przy tym z ustaleń faktycznych wynika, że pracownik zaniedbuje swoje obowiązki wynikające z zakresu czynności i nie zachowuje minimum wymaganej ostrożności, wówczas ponosi odpowiedzialność za wyrządzoną wskutek kradzieży szkodę na zastrzonych zasadach art. 124 k.p. Z kolei jeżeli w okolicznościach konkretnej sprawy można przyjąć, że przyczyny powstania szkody leżą głównie (lecz niewyłącznie) po stronie osób trzecich, pracownik odpowiada za szkodę w mieniu powierzonym na ogólnych zasadach określonych w przepisach rozdziału I działu V Kodeksu pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 grudnia 1976 r., V PZP 6/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 84; z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 114/97, OSNAPiUS 1998 nr 1, poz. 11; z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 129/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 358; z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 566/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 226; z dnia 9 maja 2000 r., I PKN 621/99, OSNAPiUS 2001 nr 20, poz. 612; z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 304/03, niepublikowany; z dnia 21 listopada 2006 r., II PK 69/06, OSNP 2007 nr 23-24, poz. 351; z dnia 24 czerwca 2009 r., II PK 286/08, LEX nr 521924 i z dnia 20 października 2009 r., I PK 87/09, LEX nr 553671). Natomiast pracownik, który wyrządził szkodę w mieniu mu powierzonym, lecz nie wskutek niewyliczenia się z tego mienia, ale w inny nieumyślny sposób (przez dopuszczenie do zniszczenia rzeczy lub obniżenia jej wartości), obowiązany jest uiścić odszkodowanie według zasad określonych w rozdziale I działu piątego Kodeksu pracy o odpowiedzialności materialnej pracowników (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 stycznia 1975 r., I PR 189/74, OSNCP 1975 nr 9, poz. 139; z krytyczną glosą T. Liszcz i aprobusującą glosą S. Rejman, NP 1976 nr 4, s. 658 i 662; z dnia 12 lutego 1975 r., I PR 203/74, OSNPG 1975 nr 5, poz. 28; z dnia 22 maja 1975 r., I PZ 30/74, OSNCP 1975 nr 9, poz. 139; z dnia 24 października 1975 r., IV PR 166/75, LEX nr 14289; z dnia 18 grudnia 1976 r., V PZP 6/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 84 z krytyczną glosą J. Wratnego, OSPiKA 1978 nr 3, poz. 41; z aprobusującą glosą J. Jończyka i Z. Masternaka, OSPiKA 1978 nr 7-8, poz. 131).

Stosownie do art. 127 k.p., do odpowiedzialności określonej w art. 124-126 k.p. stosuje się odpowiednio art. 117, art. 121, art. 121<sup>1</sup> i art. 122 k.p. Artykuł 122

k.p. stanowi, że pracownik umyślnie wyrządzający szkodę jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości, określa zatem odpowiedzialność pracownika za każdą umyślnie wyrządzoną pracodawcy szkodę, bez względu na to, w jaki umyślny sposób szkoda ta została wyrządzona. Wynika stąd, że przepis ten ma zastosowanie powszechne, niezależne od rodzaju odpowiedzialności (por. też: B. Wagner (w:) T. Zieliński (red.) Kodeks pracy. Komentarz, s. 620, Warszawa 2000). Także Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że za szkodę wyrządzoną przez pracownika umyślnie w mieniu powierzonym mu z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się pracownik ponosi odpowiedzialność na podstawie art. 122 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 557/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 159; 12 czerwca 1980 r., IV PR 223/80, OSNCP 1981 nr 1, poz. 14; 12 czerwca 1980 r., IV PR 191/80, LEX nr 14531; 21 lutego 1984 r., IV PR 17/84, OSNCP 1984 nr 10, poz. 178). Sprawca takiej szkody jest zatem obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości. Wyłącza to możliwość stosowania wobec takiego sprawcy art. 115 k.p., ograniczającego wysokość odszkodowania do rzeczywistej straty pracodawcy oraz art. 119 § 1 k.p., określającego granicę ograniczonej odpowiedzialności odszkodowawczej w razie ponoszenia odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną naruszeniem obowiązków pracowniczych - w mieniu niepowierzonym z obowiązkiem zwrotu albo wyliczenia się. Brak bowiem podstaw, które by usprawiedliwiały objęcie ochroną przewidzianą w tych przepisach, sprawców umyślnie wyrządzonej szkody (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego - zasadę prawną z dnia 30 maja 1975 r., V PZP 3/75, OSNCP 1975 nr 10-11, poz. 143). Z tego samego względu w razie wyrządzenia przez pracownika szkody w mieniu powierzonym mu z obowiązkiem zwrotu albo wyliczenia się nie wchodzi w grę jego ekskulpacja na podstawie art. 124 § 3 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego: z 29 października 1979 r., IV PR 269/79, OSNCP 1980 nr 4, poz. 74; 12 czerwca 1980 r., IV PR 223/80, OSNCP 1981 nr 1, poz. 14).

Jeżeli żądanie odszkodowania z tytułu niedoboru opiera się częściowo na podstawie art. 122 k.p. a częściowo na podstawie art. 124 § 1 lub § 2 k.p., konieczne jest wskazanie przez pracodawcę wysokości szkody dochodzonej na każdej z tych podstaw. Obowiązek naprawienia przez pracownika szkody nie dotyczy bowiem "jakiegokolwiek" czy "przybliżonej" szkody, lecz szkody określonej co

do wysokości, natomiast granice odpowiedzialności pracownika za szkodą wynikające z tychże podstaw są różne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 1997 r., I PKN 264/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 562). Jednakże pracownik, któremu nie można przypisać winy w nadzorze nad mieniem powierzonym z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się (art. 124 k.p.) ani winy umyślnej za szkodę powstałą w tym mieniu (art. 122 k.p.), nie jest zwolniony od odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie art. 114 k.p. Sąd pracy nie może też oddalić powództwa o odszkodowanie z tytułu pracowniczej odpowiedzialności materialnej za szkody w mieniu innym niż powierzone w razie uznania, że zachowanie pracownika nie miało znamion winy umyślnej (art. 122 k.p.), bez oceny tego zachowania w świetle kryteriów winy nieumyślnej (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 maja 2000 r., I PKN 635/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz.68 i z dnia 6 października 1998 r., I PKN 378/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 71).

W przedmiotowej sprawie z poczynionych przez Sądy obu instancji ustaleń nie wynika, aby mimo zatrudnienia M. W. przez J. K. na stanowisku sprzedawcy - kasjera w sklepie, strony zawarły umowę o odpowiedzialności materialnej i aby doszło do powierzenia pozwanej przez powódkę mienia, a także aby pracodawca zawarł umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej ze wszystkimi zatrudnionymi w sklepie kasjerkami. Bezprzedmiotowe byłyby zatem dywagacje o odpowiedzialności pracownic (w tym powódki) za szkody wyrządzone w mieniu powierzonym w rozumieniu art. 124 i następnych k.p. oraz zasad tej odpowiedzialności i rozkładu ciężaru dowodu w wykazywaniu jej przesłanek.

Skoro – jak przyjął Sąd Rejonowy i Sąd Okręgowy - pozwana odpowiada wobec powódki za szkodę na zasadach ogólnych w art. 114 i następnych k.p., to z mocy art. 116 k.p. obowiązkiem pracodawcy było wykazanie wszystkich okoliczności uzasadniających tę odpowiedzialność, czyli niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków, winy oraz szkody (art. 114 k.p.) pozostającej w normalnym związku przyczynowym z działaniami lub zaniechaniami pracownika i jej rozmiarów (art. 115 k.p.). W świetle art. 119 i art. 122 k.p. rodzaj winy, jaką można przypisać pracownikowi, rzutuje zaś na wysokość zasądzanego odszkodowania, które albo obejmuje jedynie poniesione przez pracodawcę straty i

nie przekracza trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika (art. 115 i art. 119 k.p.) albo powinno wyrównać całą wyrządzoną szkodę, tj. zarówno poniesione straty, jak i utracone korzyści (art. 122 k.p.).

Co do nienależytego wykonywania przez pozwaną obowiązków pracowniczych na stanowisku sprzedawcy - kasjera, niewątpliwie taki charakter miało udowodnione za pomocą zapisu monitoringu sklepowego dokonywanie sprzedaży towarów z pominięciem kasy fiskalnej. Można byłoby mieć wątpliwości co do rodzaju winy towarzyszącej tego rodzaju naruszeniom obowiązków w kontekście regulacji art. 122 k.p., a ściślej – czy pozwana obejmowała zamiarem bezpośrednim lub ewentualnym zarówno samo bezprawne działanie (zaniechanie), jak i jego skutki w postaci szkody wyrządzonej powódce. Sąd Rejonowy stwierdził zaś brak dowodów na kradzież przez pozwaną gotówki z kasy sklepowej. Sąd Okręgowy nie ustosunkował się do dokonanej w tym zakresie przez Sąd Rejonowy szczegółowej oceny materiału dowodowego. Co więcej – sam nie poczynił stanowczych ustaleń, czy doszło do zaboru mienia pracodawcy, poprzestając na przytoczeniu zeznania świadka M. K., że słyszała, jak pozwana w trakcie rozmowy z powódką przyznała się do kradzieży gotówki z kasy. Jeśli przyjąć, że owo przyznanie się w rozmowie z powódką i w pisemnym oświadczeniu złożonym w trakcie zdarzenia w dniu 29 sierpnia 2015 r. pozwala na przypisanie pozwanej kradzieży, to niewątpliwie zachowanie takie jest objęte winą umyślną, tak co do samego działania, jak i jego szkodliwych dla mienia powódki następstw i implikuje odpowiedzialność materialną pracownika za całą szkodę pozostającą w adekwatnym związku przyczynowym z opisanym zawinionym zachowaniem. Co więcej – kradzież pieniędzy skutkowałaby odpowiedzialnością z art. 122 k.p. także w razie ewentualnego istnienia między stronami umowy o odpowiedzialności materialnej pracownika za powierzone mienie. Problem sprowadza się do wykazania rozmiarów szkody powódki będącej normalnym następstwem takiego zawinionego zachowania pozwanej. Wypada zauważyć, że mimo posiadania monitoringu oraz dokonania przez powódkę analizy jego zapisów, które ujawniły przypadki niewłaściwej obsługi kasy fiskalnej przez pozwaną, nie przeprowadzono na bieżąco remanentu pozwalającego na ustalenie wysokości szkody wyrządzonej pracodawcy w dniu, gdy doszło do tego rodzaju incydentów. Remanentu nie

przeprowadzono też w dacie zdarzenia z 29 sierpnia 2015 r., chociaż znaleziono wówczas w sklepie schowane pod koszem pieniądze niewiadomego pochodzenia, a jednocześnie sprawdzony przez świadka M. K. stan kasy w tym dniu był prawidłowy. Remanent został przeprowadzony w późniejszym terminie i objął okres ośmiu miesięcy 2015 r. Tymczasem nie ma żadnych dowodów na to, że opisany proceder niewłaściwej obsługi kasy fiskalnej miał miejsce przed sierpniem 2015 r., a sama pozwana ani w rozmowie z powódką ani w pisemnym oświadczeniu nie sprecyzowała, w jakim przedziale czasu dopuszczała się kradzieży mienia pracodawcy. Trzeba zaś mieć na uwadze, że w sklepie wraz z pozwaną zatrudnione były jeszcze dwie sprzedawczynie. Skoro nie mamy do czynienia z odpowiedzialnością materialną za mienie powierzone, zwłaszcza wspólną odpowiedzialnością pracowników, pracodawca nie korzysta z domniemania winy sprawcy szkody ani z korzystnego dla siebie rozkładu ciężaru dowodu i musi w toku procesu sądowego wykazać rzeczywistą szkodę będącą skutkiem udowodnionych, zawinionych działań lub zaniechań pracownika. Sąd drugiej instancji skwitował zaś wątpliwości co do rozmiarów wyrządzonej przez pozwaną szkody w mieniu powódki stwierdzeniem, że uznana przez M. W. w pisemnym oświadczeniu kwota odszkodowania rzędu 10.000 zł mieści się w ujawnionym niedoborze w wysokości 17.810 zł, nie odnosząc się do oceny tego oświadczenia dokonanej przez Sąd pierwszej instancji i do okoliczności, w jakich zostało ono złożone. Warto zauważyć, że oświadczenie to ma dwojaki charakter: jest jednocześnie oświadczeniem wiedzy (przyznanie się do kradzieży gotówki z kasy fiskalnej) i oświadczeniem woli w zakresie zobowiązania do zwrotu wskazanej kwoty. Tylko to drugie oświadczenie podlega ocenie z punktu widzenia wad w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego, w tym art. 87 k.c. traktującego o oświadczeniu złożonym pod wpływem groźby bezprawnej. Na tę też wadę powołała się pozwana, uchylając się od skutków złożonego oświadczenia woli. Wypada zwrócić uwagę, że zapisy monitoringu sklepowego nie wskazują na fakt zaboru przez pozwaną pieniędzy z kasy fiskalnej, a tym bardziej na wysokość przywłaszczonej gotówki. To nie pozwana w trakcie rozmowy z powódką na zapleczu sklepowym w dniu 29 sierpnia 2015 r. przyznała się do przywłaszczenia 10.000 zł, lecz powódka – w sposób zupełnie dowolny, nie dysponując w tym czasie żadnymi wstępnymi wyliczeniami ani tym bardziej

wynikami inwentaryzacji, gdyż tę przeprowadzono w późniejszym okresie – zaproponowała trzy kwoty, z których pozwana wybrała jedną, najniższą. Taki sposób określenia wysokości wyrządzonej pracodawcy szkody majątkowej wskutek zawinionego umyślnie nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych niewątpliwie nie odpowiada wymogom art. 116 k.p. i nie pozwala na przypisanie pracownikowi odpowiedzialności materialnej w tych rozmiarach. Rzeczą pracodawcy jest wykazanie wielkości rzeczywistej szkody pozostającej w adekwatnym związku przyczynowym z objętym winą umyślną działaniem pracownika. Jeśli tak udowodniona wysokość szkody nie wypełnia całego ujawnionego niedoboru w mieniu pracodawcy, pozostaje rozważyć, czy pracownikowi można przypisać odpowiedzialność za pozostałą część szkody, czy to w ramach odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie (jeśli strony zawarły tego rodzaju umowę), czy na zasadach ogólnych, w ramach odpowiedzialności za szkody w mieniu niepowierzonym wynikłe z innych, zawinionych przejawów niewywiązania się pracownika jego obowiązków, przy czym w tym ostatnim przypadku trzeba pamiętać, że odpowiedzialność sprawcy, który działał z winy nieumyślnej, ogranicza się do szkody w postaci realnej straty pracodawcy i nie może przekraczać trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Niepoczynienie szczegółowych ustaleń w tym zakresie sprawia, że odtworzony przez Sąd drugiej instancji stan faktyczny sprawy jest niepełny, co uniemożliwia prawidłową subsumcję powołanych wyżej przepisów.

Podzielając kasacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku, Sąd Najwyższy z mocy art. 398<sup>15</sup> § 1 oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p. orzekł jak w sentencji.