



UBEZPIECZENIE ODPOWIEDZIALNOŚCI CYWILNEJ

Odpowiedzialność pracownika za samochód służbowy

PIO

POLSKA
IZBA
ODSZKODOWAŃ

Przypomnijmy, że prawo cywilne (a w ślad za nim także prawo pracy) wyróżnia dwa rodzaje odpowiedzialności osób fizycznych (pracownika) za powstałą szkodę – kontraktową oraz deliktową. O odpowiedzialności kontraktowej mówimy, gdy szkoda została wyrządzona wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, najczęściej umowy. Odpowiedzialność deliktowa dotyczy zaś sytuacji, gdy szkoda została wyrządzona wskutek złamania powszechnego zakazu niedziałania innym na szkodę.

Kodeks pracy odróżnia odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną z winy umyślnej od szkody wyrządzonej nieumyślnie. Wyróżnia się dwie postacie winy umyślnej, pierwsza występuje wówczas, gdy sprawca działa z zamiarem bezpośrednim, tj. chce wyrządzić szkodę, oraz druga, gdy sprawca działa z zamiarem ewentualnym, która występuje wówczas, gdy sprawca, co prawda bezpośrednio, nie dąży do wyrządzenia szkody, ale przewidując możliwość jego godzi się na wystąpienie szkody. Wina nieumyślna może natomiast powstać wskutek lekkomyślności sprawcy, kiedy ten nie przewiduje możliwości wyrządzenia szkody, choć mając na uwadze okoliczności zdarzenia powinien był to przewidzieć, lub niedbalstwa, kiedy szkoda powstaje wskutek niedochowania należytej staranności wymaganej w danych okolicznościach.

Aby pracownik poniósł odpowiedzialność za swoje czyny, muszą zostać spełnione następujące przesłanki jego odpowiedzialności, które są wskazane w art. 114 i 115 kodeksu pracy:

- 1) bezprawność działania przejawiająca się w niewykonaniu lub w nienależytym wykonaniu obowiązków pracowniczych;
- 2) szkoda w mieniu pracodawcy;
- 3) wina pracownika;
- 4) związek przyczynowy pomiędzy bezprawnym działaniem pracownika a zaistniałą szkodą.

Brak choćby jednej z ww. przesłanek wyłącza odpowiedzialność

Prowadzenie przez przedsiębiorcę działalności gospodarczej, której charakter wiąże się z posiadaniem i wykorzystywaniem aut firmowych, często niesie ze sobą ryzyko, o którym jak dotąd nie wspominaliśmy, lecz z uwagi na Państwa duże zainteresowanie – temat poruszamy w tym numerze.

pracownika. W przypadku wyrządzenia szkody z winy nieumyślnej pracownik zobowiązany jest do jej naprawienia w granicach rzeczywistej szkody. Ponadto wysokość odszkodowania nie może przekroczyć trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody (art. 119 kodeksu pracy). Natomiast w przypadku winy umyślnej pracownik będzie zmuszony pokryć szkodę w pełnym zakresie, tzn. w wysokości rzeczywistej szkody włącznie z wszelkimi utraconymi korzyściami. Na przykład, jeżeli z winy pracownika hurtownia utraciła samochód dostawczy, którym firma obsługiwała lokalne sklepy, to pracodawca może domagać się pokrycia kosztów za wynajęcie samochodu lub wyliczonych przez firmę, a zweryfikowanych przez sąd utraconych zysków. Ograniczenie pokrycia szkody do trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika w tym przypadku nie ma zastosowania.

Podobnie jak w przypadku szkody wyrządzonej z winy umyślnej, ukształtowana została sytuacja pracownika w przypadku wyrządzenia szkody w mieniu powierzonym pracownikowi przez pracodawcę.

Zagadnienie to reguluje kodeks pracy w art. 124 § 1. Do mienia, które można powierzyć pracownikowi z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia, należą:

- 1) pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności;
- 2) narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze.

W art. 124 § 2 ustawodawca wskazuje natomiast, że powierzyć można również każde inne mienie. W przypadku wyrządzenia szkody w mieniu powierzonym pracownik odpowiada za nią w pełnej wysokości, a zatem zarówno w granicach szkody rzeczywistej jak i utraconych korzyści oraz bez ograniczenia do trzy-

miesięcznego wynagrodzenia pracownika. W świetle kodeksu pracy, pracownicy, którym powierzono mienie z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się, nie ponoszą odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca przyczynił się do jej powstania lub zwiększenia (*orzeczenie SN z dnia 23 stycznia 1975 r., II PR 201/74, OSPiKA z 1975 r. Nr 7-8, poz. 180*).

Ponieważ kodeks pracy nie uregulował szczegółowo sposobu powierzenia mienia, w związku z tym mienie powinno zostać przekazane z obowiązkiem rozliczenia się bądź też zwrotu. Chodzi o to, by pracownik dokładnie wiedział, za jakie mienie ma ponosić odpowiedzialność oraz żeby wyrażał na to zgodę. Przepisy prawa pracy nie narzucają pracodawcy żadnej określonej formy przekazania pracownikowi samochodu do celów służbowych. Nie istnieją więc żadne druki ani wzory, które obowiązkowo należało by zastosować. O sposobie powierzenia decydować będzie przede wszystkim ogólna reguła dowodowa, że to pracodawca musi udowodnić, że powierzył mienie swojemu pracownikowi.

Do najczęstszych rozwiązań należy protokół zdawczo-odbiorczy. Warto zamieścić w nim podstawowe informacje:

- 1) strony umowy;
- 2) datę zawarcia umowy oraz wskazanie okresu, przez który pracownik będzie użytkował samochód służbowy;
- 3) niezbędne dane dotyczące powierzanego pojazdu;
- 4) zasady użytkowania samochodu;
- 5) zasady rozliczania paliwa;
- 6) zasady używania albo zakaz używania samochodu w czasie, w którym pracownik nie wykonuje pracy (np. w czasie urlopu);
- 7) informacja o sposobie zwrotu auta;
- 8) sposób rozwiązania umowy.

Omówienie i wyjaśnienie powyższych zagadnień służyć ma

tylko jednemu celowi, a mianowicie właściwemu powierzeniu pracownikowi mienia pracodawcy, jakim jest niewątpliwie auto służbowe.

W przypadku samochodów służbowych i ewentualnej kolizji – odpowiedzialność odszkodowawcza zwykle spoczywa na ubezpieczalni, w której wykupione jest obowiązkowe ubezpieczenie OC. Jeśli jednak strony, tj. pracodawca i pracownik, nie sporządzą odpowiedniej dokumentacji, którą może być zarówno umowa o warunkach odpowiedzialności materialnej jak i inny dokument, określający rodzaj, stan i wartość mienia oraz obowiązki pracownika związane z powierzaniem i użytkowaniem mienia, i w takich okolicznościach dojdzie do wypadku z udziałem firmowego samochodu, to wówczas może się okazać, że pracodawca będzie miał problemy z uzyskaniem stosownego odszkodowania za szkodę na poziomie.

Przykładowo: samochód prowadzony był przez pracownika, który znajdował się pod wpływem alkoholu – wówczas pracodawca w ogóle nie otrzyma odszkodowania, nawet jeśli posiadał polisę autocasco. Z kolei, gdy okaże się, że samochodem tym jechała osoba inna niż uprawniony pracownik lub pracownik w czasie, gdy nie miał zezwolenia na użytkowanie pojazdu (np. w czasie urlopu), to również może nastąpić wyłączenie odpowiedzialności ubezpieczyciela z tytułu AC na podstawie ogólnych warunków zawartego ubezpieczenia.

Pracodawcy pozostanie zatem jedynie dochodzenie odszkodowania wyłącznie od pracownika, co niejednokrotnie może być utrudnione ze względu na wysokość szkody, która w przypadku samochodu może po prostu przekraczać możliwości zarobkowe pracownika. Pracodawca nadal może uzyskać odszkodowanie,

ale jego wysokość będzie ograniczona do trzykrotności wynagrodzenia pracownika, jeśli ten wyrządził szkodę nieumyślnie.

W związku z powyższym proponujemy wszystkim przedsiębiorcom zawieranie umów w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej w celu uregulowania kwestii używania przez pracownika samochodu służbowego, zarówno w czasie pracy, jak i po godzinach. Wskazać trzeba, że orzecznictwo odstepuje od sformalizowania metody rozliczenia się z powierzonym mieniem. Może ono nastąpić w sposób dowolny, o ile nie jest to sprzeczne z obowiązkami pracowniczymi i zostaje przez pracownika materialnie odpowiedzialnego udowodnione. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego: „...wyliczenie się przez pracownika z powierzzonego mienia należy oceniać w odniesieniu do konkretnych uregulowań obowiązków pracowniczych. Za dowód rozliczający pracownika z powierzzonego mienia może być uznane potwierdzenie odbioru towaru przez osobę trzecią, i to w dowolnej formie, jeżeli prowadzi to do udowodnienia przekazania mienia przez pracownika i stwarza rozstrzygnięcie pracodawcy względem osoby, której mienie przekazano (wyrok Sądu Najwyższego z 2 grudnia 1997 r., I PKN 411/97, OSNP 1998/20/593).

W związku z powyższym, a także mając na uwadze obowiązujące regulacje prawne, pamiętajmy, że „przezorny zawsze ubezpieczony”. W kontekście zaś umów zawieranych z towarzystwami ubezpieczeniowymi można by rzec, że hasło to faktycznie obowiązuje nie tylko w przenośni, ale i dosłownie.

**Magdalena
Nakonieczna
i Anna Faner**
specjalistki
ds. odszkodowań
Kancelaria Prawna Król
i Partnerzy