

Małgorzata Serwach

Osobista odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej – konsekwencje cywilnoprawne oraz ubezpieczeniowe

I. Uwagi wprowadzające

1. Problematyka osobistej odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej stosunkowo rzadko jest przedmiotem zainteresowania przedstawicieli doktryny¹. Zazwyczaj ogranicza się ona do odpowiedzialności materialnoprawnej pracownika oraz innych zagadnień ściśle związanych z prawem pracy. Tymczasem dla praktyki ubezpieczeniowej ma obecnie zasadnicze znaczenie. Dzieje się tak dlatego, że ustawodawca, nakładając na kolejne podmioty obowiązek zawarcia umowy ubezpieczenia OC, nie przewiduje żadnego zróżnicowania tego obowiązku w zależności od formy prawnej wykonywania czynności zawodowych przez zobowiązanego². W konsekwencji, w wielu przypadkach obowiązkiem zawarcia umowy ubezpieczenia OC może być obciążona konkretna osoba fizyczna, chociaż *de facto* wykonuje ona swoje czynności zawodowe jedynie na podstawie umowy o pracę. Tytułem przykładu, obowiązek zawarcia umowy ubezpieczenia OC odnosi się do każdego licencjonowanego zarządcy, który spełnia wymogi przewidziane prawem, podczas gdy najczęściej roszczenia odszkodowawcze kierowane są przez osoby poszkodowane do praco-

¹ W szczególności doktryny prawa cywilnego. Przedstawiciele nauki prawa pracy, analizując art. 120 k.p. podkreślają głównie odwrotną sytuację: odpowiedzialność pracodawcy za szkodę wyrządzoną przez pracownika. Niejednokrotnie nie dostrzegają też konsekwencji przyjęcia określonego stanowiska dla cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej, a tym bardziej na płaszczyźnie stosunków ubezpieczeniowych.

² Sytuacja tego rodzaju występuje w wielu różnych przypadkach. Ustawodawca w innym ubezpieczeniu o charakterze obowiązkowym – w ubezpieczeniu OC radcy prawnego również przewiduje konieczność nawiązania prawnego stosunku ubezpieczenia przez radcę prawnego, niezależnie od tego, na jakiej podstawie wykonuje czynności zawodowe. Tymczasem zgodnie z treścią art. 8 ustawy z 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2002 r. Nr 123, poz. 1059) podmiot ten może wykonywać zawód w ramach stosunku pracy, na podstawie umowy cywilnoprawnej, w kancelarii radcy prawnego oraz spółce cywilnej, jawnej, partnerskiej lub komandytowej.

dawcy zatrudniającego takiego pracownika – sprawcę szkody³. Za takim rozwiązaniem pośrednio przemawiają unormowania prawa pracy. Zgodnie z art. 120 k.p., w razie wyrządzenia przez pracownika przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych szkody osobie trzeciej, zobowiązany do naprawienia szkody jest wyłącznie pracodawca. Analizując skutki prawne powołanego przepisu na gruncie ubezpieczeń wyłaniają się trojakiemu rodzaju wątpliwości:

Po pierwsze, powstaje pytanie, czy unormowania prawa pracy prowadzą w istocie do tego, że poszkodowany będzie mógł uzyskać odszkodowanie za szkodę wyrządzoną mu przez pracownika jedynie od jego pracodawcy, co pośrednio przełoży się na konieczność posiadania przez tego ostatniego odrębnej umowy ubezpieczenia OC. Nie ma bowiem większych problemów, jeżeli pracodawca sam jest jednocześnie podmiotem spełniającym odpowiednie warunki, a więc również obciążonym obowiązkiem ubezpieczenia. Wówczas, gdy określone czynności będą wykonywane przy pomocy innych osób, ubezpieczeniem OC objęta jest również odpowiedzialność cywilna ubezpieczonego za szkody wyrządzone działaniem lub zaniechaniem tych osób⁴. Odmienne kwestia ta przedstawia się, gdy osoba prowadząca oznaczoną działalność, np. czynności z zakresu zarządu nieruchomością za pomocą licencjonowanych zarządców, sama nie posiada stosownych uprawnień. Ustawa z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami wprowadza bowiem pojęcie zarządcy jako osoby fizycznej posiadającej odpowiednią licencję oraz zarządzania nieruchomościami będącego działalnością zawodową wykonywaną przez zarządców nieruchomości. Prowadzenie działalności w zakresie zarządzania nieruchomościami na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest możliwe, w przypadku gdy czynności z zakresu zarządzania nieruchomościami będą wykonywane przez zarządców nieruchomości (art. 184 ust. 3 u.g.n.).

Podobna sytuacja może mieć miejsce, gdy zakład opieki zdrowotnej lub inną placówkę medyczną prowadzi osoba, która nie wykonuje zawodu medycznego. Tytułem przykładu, podmiot prowadzący prywatną klinikę, np. stomatologiczną czy chirurgii estetycznej lub tzw. chirurgii jednego dnia, nie jest lekarzem, nie zawiera kontraktów z NFZ (nie ma zatem obowiązku zawarcia umowy ubezpieczenia jako świadczeniodawca), nie jest podmiotem przyjmującym zamówienie na świadczenie zdrowotne, ale udziela takich świadczeń za po-

³ Zarówno rzeczoznawca majątkowy, pośrednik w obrocie nieruchomościami, jak i zarządca nieruchomości podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu odpowiedzialności cywilnej za szkody wyrządzone w związku z wykonywaniem czynności zawodowych (art. 175 ust. 4, art. 181 ust. 3 oraz art. 186 ust. 4 ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami; tekst jedn. Dz. U. z 2010 r. Nr 102, poz. 651 z późn. zm.; dalej: u.g.n.). Szczegółowe warunki ubezpieczenia zarządcy określają postanowienia rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 12 października 2010 r. w sprawie obowiązkowego ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej zarządcy nieruchomości (Dz. U. Nr 205, poz. 1359).

⁴ Nawet, gdy podmiot prowadzący działalność polegającą na wykonywaniu czynności zarządzania nieruchomościami sam jest licencjonowanym zarządcą, jego polisa opieka zazwyczaj na minimalną sumę gwarancyjną lub będzie on zobowiązany się doubezpieczyć, a jednocześnie poszczególni zarządcy mogą mieć własne polisy ubezpieczenia OC, które – ze względu na przepisy 120 k.p. – mogą nie zostać „uruchomione”.

mocą lekarzy zatrudnionych na podstawie umowy o pracę⁵. Zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie obowiązkowego ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej lekarzy i lekarzy dentyistów wykonujących zawód na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej obowiązek ubezpieczenia OC za szkody wyrządzone przy wykonywaniu czynności zawodowych dotyczy podmiotów wykonujących zawód w zakładzie opieki zdrowotnej, w ramach indywidualnej praktyki lekarskiej, indywidualnej specjalistycznej praktyki lekarskiej lub grupowej praktyki lekarskiej. Teoretycznie rzecz biorąc, ustawodawca przewiduje zatem konieczność posiadania polisy przez każdego lekarza, jeśli tylko wykonuje swój zawód na terytorium Polski⁶.

Po drugie, skutkiem przyjęcia założenia o wyłącznej odpowiedzialności zakładu pracy za szkodę wyrządzoną przez pracownika przy wykonywaniu czynności pracowniczych byłaby konieczność zawierania przez pracodawców, nieobjętych obowiązkiem ubezpieczenia, umów dobrowolnego ubezpieczenia OC. Rozwiązanie to mogłoby wywierać istotny wpływ na zakres udzielonej ochrony. Zazwyczaj polisy dobrowolnego ubezpieczenia OC mają bowiem w stosunku do analogicznych ubezpieczeń obowiązkowych węższy zakres nie tylko przedmiotowy, ale też przewidują możliwość modyfikowania czasowych granic ochrony ubezpieczeniowej w postaci tzw. *triggerów*⁷.

Po trzecie, zwolennicy ograniczenia osobistej odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej dowodzą, że nie jest konieczne zawieranie umów ubezpieczenia OC przez zatrudnionych pracowników posiadających określone kwalifikacje zawodowe, chociaż wyłączenie takie nie wynika *expressis verbis* ani z przepisów ustawowych wprowadzających dany obowiązek ubezpieczenia, ani z wydanych na ich tle przepisów wykonawczych. Wskazując na brak wyraźnego wyłączenia nie można jednak nie zauważyć, że wyłania się wątpliwość, czy w ogóle potrzebne jest zawieranie umów ubezpieczenia OC przez osoby wykonujące określone czynności objęte obowiązkiem ubezpieczenia jedynie na podstawie umowy o pracę. Zagadnienie to łączy się nierozdzielnie z pytaniem, czy (i kiedy) możliwe jest wystąpienie takiej sytuacji, w której „uruchomiona” zostanie polisa pracownika. Pytanie to jest o tyle ciekawe, o ile możliwe jest wyczerpanie sumy gwarancyjnej z umowy dobrowolnego ubezpieczenia OC pracodawcy lub wystąpienie innych ograniczeń lub wyłączeń granic udzielonej ochrony ubezpieczeniowej, ale nadal może istnieć potencjalna możliwość wypłaty świadczenia z „pracowniczej” polisy ubezpieczenia OC⁸. Zasygnalizowane wątpliwości potęguje fakt, że podstawową zasadą ubezpieczeń od-

⁵ Warunki obowiązkowego ubezpieczenia OC lekarzy wykonujących zawód na terytorium RP określa rozporządzenie Ministra Finansów z 27 kwietnia 2010 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 515).

⁶ Nie jest jednoznaczne postanowienie art. 48a ust. 2 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentyisty, zgodnie z którym przepis ust. 1 nie narusza przepisów art. 120 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

⁷ Wydaje się, że „na korzyść” polis dobrowolnego ubezpieczenia OC przemawia przede wszystkim możliwość wprowadzenia wyższej niż minimalna sumy gwarancyjnej.

⁸ Problem polega jednak na tym, że odpowiedzialność ubezpieczyciela ma charakter akcesoryjny, a zatem wchodzi w grę tylko wtedy i tylko w takim zakresie, w jakim odpowiedzialność za powstałą szkodę ponosi ubezpieczony. Wracamy zatem do punktu wyjścia.

powiedzialności cywilnej jest ochrona osób poszkodowanych, która to zasada nie będzie należycie realizowana w sytuacji, gdy pomimo istnienia umowy ubezpieczenia, poszkodowany nie będzie miał możliwości uzyskania na tej podstawie należnego odszkodowania.

2. O wadze problemu może świadczyć fakt, że w analogicznych – jak się wydaje – sytuacjach przyjmowane są różne rozwiązania, a przedstawiciele doktryny nie zajmują w tej kwestii wyraźnego stanowiska. Opierając się na literalnej wykładni art. 120 k.p., w przypadku niektórych grup zawodowych przyjęto niepisana zasadę, że podmioty wykonujące czynności zawodowe jedynie na podstawie umowy o pracę nie mają obowiązku zawarcia umowy ubezpieczenia OC. Stanowisko takie w stosunku do lekarzy zostało formalnie wyrażone przez Ministerstwo Zdrowia oraz umieszczone w postaci stosownej opinii na stronie internetowej tego resortu⁹. Zgodnie z treścią wydanego komunikatu „w sprawie wyjaśnienia wątpliwości dotyczących obowiązku wykupienia ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej lekarzy, którzy są zatrudnieni wyłącznie na podstawie umowy o pracę” czytamy: „z obowiązku ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej zostali zwolnieni ci spośród lekarzy zatrudnionych w zakładach opieki zdrowotnej, którzy wykonują pracę w ramach stosunku pracy. W ich przypadku bowiem odpowiedzialność za szkody wyrządzone osobom trzecim w związku z wykonywaniem zawodu będzie wyłączona na podstawie art. 120 k.p., a podmiotem wyłącznie zobowiązanym do naprawienia szkody będzie zatrudniający ich pracodawca”¹⁰.

Podobne zapatrywanie wyraził Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z 3 listopada 1999 r.¹¹, w którym podkreślił, że pracownik nie ponosi osobistej odpowiedzialności wobec osoby trzeciej za szkody wyrządzone przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Za szkodę wyrządzoną dziecku przez wychowawcę w przedszkolu odpowiedzialność ponosi jedynie jego pracodawca, dlatego ani wychowawca zatrudniony na podstawie umowy o pracę, ani ubezpieczyciel, który zapewniał mu ochronę w zakresie ubezpieczenia OC, nie są zobowiązani do wypłaty odszkodowania.

3. Zasygnalizowane wątpliwości praktyczne komplikują dodatkowo różnice terminologiczne. Prawo cywilne przyjmuje odpowiedzialność przełożonego za podwładnego (art. 430 k.c.), opierając ją na surowej odpowiedzialności na zasadzie ryzyka. Nie przewiduje też żadnych okoliczności egzoneracyjnych, ewentualne roszczenie regresowe opierając na ogólnych zasadach art. 441 k.c.¹² Natomiast obowiązujące równoległe prawo pracy przewiduje odpowiedzialność

⁹ www.mz.gov.pl

¹⁰ W związku z powyższym brak ubezpieczenia OC za szkody wyrządzone przy wykonywaniu czynności zawodowych – jak czytamy w dalszej części komunikatu – nie jest również przesłanką mogącą warunkować zatrudnienie lekarza w zakładzie opieki zdrowotnej w ramach stosunku pracy.

¹¹ OSA 2001, nr 1, s. 6.

¹² Przepis ten przewiduje solidarną odpowiedzialność, w sytuacji gdy kilka osób ponosi odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym. Jednocześnie wprowadza roszczenie regresowe podmiotu, który naprawił szkodę, za którą odpowiedzialność ponosiło kilka

pracodawcy za szkodę wyrządzoną przez pracownika, podobnie jak kwestię rozliczeń pomiędzy tymi podmiotami (art. 120 ust. 2 k.p.). Niejednoznaczny jest też zakres obu regulacji: art. 430 k.c. odwołuje się do pojęcia szkody wyrządzonej przy wykonywaniu powierzonych czynności, natomiast art. 120 k.p. wskazuje na szkodę wyrządzoną przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Ograniczone ramy artykułu nie pozwalają na szczegółowe omówienie wszystkich zagadnień. Dlatego niniejsze rozważania zostaną ograniczone do odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną przez pracownika przy wykonywaniu swoich obowiązków oraz wyjątków pozwalających na przyjęcie osobistej odpowiedzialności tego podmiotu za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej.

II. Odpowiedzialność pracodawcy za pracownika w przypadku szkody wyrządzonej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych

1. Szczególny przypadek cywilnoprawnej odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną przez podwładnego występuje, gdy podwładny jest pracownikiem przełożonego. W takim przypadku, chociaż zagadnienia te nadal dotyczą odpowiedzialności odszkodowawczej, stają się pośrednio częścią problematyki z zakresu prawa pracy. Innymi słowy, kwestie odpowiedzialności odszkodowawczej za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej nakładają się na kwestie odpowiedzialności pracowniczej wynikającej z przepisów prawa pracy. Przy takim ujęciu sporny jest już sam stosunek obu regulacji (art. 430 k.c., art. 120 k.p.) do siebie. Doktryna oraz orzecznictwo dowodzi istnienia w tej mierze co najmniej trzech koncepcji:

- pracownik zawsze jest cywilnie odpowiedzialny wobec osoby trzeciej za szkodę wyrządzoną przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, chociaż – na podstawie art. 120 k.p. – w pierwszej kolejności zobowiązany do jej naprawienia jest pracodawca;
- pracownik nigdy nie ponosi odpowiedzialności cywilnej za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, literalne brzmienie art. 120 k.p. przesądza bowiem jednoznacznie o wyłącznej odpowiedzialności pracodawcy;
- pomimo przyjęcia jako zasady wyłącznej odpowiedzialności pracodawcy, dopuszczalne jest przyjęcie osobistej odpowiedzialności pracownika w ściśle określonych sytuacjach.

Ograniczając rozważania do powołania różnych koncepcji, należy odwołać się do zasadnego stanowiska A. Szpunara. Zdaniem tego autora, przepisy kodeksu pracy regulują jedynie stosunki wewnętrzne, w szczególności kwestię odpowiedzialności pracownika wobec pracodawcy i nie mogą zmieniać zasad rządzących odpowiedzialnością cywilną wobec osób trzecich. Wskazuje na to zwłaszcza dyspozycja art. 1 k.p., zgodnie z którym kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców. Stanowisko wyrażone przez

osób. W art. 441 § 2 k.c. jest tzw. niepełny regres, natomiast w § 3 tzw. regres pełny przysługujący osobie – która naprawiła szkodę, za którą jest odpowiedzialna pomimo braku winy – do sprawcy szkody, jeżeli szkoda powstała z winy sprawcy.

A. Szpunara akceptują tacy autorzy jak: B. Lewaszkiewicz-Petrykowska oraz M. Nesterowicz. Podobnie Sąd Najwyższy już od połowy lat 70. przyjmuje, że art. 120 k.p. czyni wyłom w zasadach odpowiedzialności cywilnej określonych w kodeksie cywilnym przez odebranie osobie trzeciej (poszkodowanemu) czynnej legitymacji materialnoprawnej w stosunku do sprawcy szkody. Przepis art. 120 k.p. wkracza jednak w unormowania prawa cywilnego tylko o tyle, że ustanawia wyłączną legitymację bierną zakładu pracy wobec osoby trzeciej. Nie określa natomiast ani podstawy prawnej roszczenia poszkodowanego, ani podstawy prawnej oznaczenia szkody¹³.

Opowiadając się za powołanym zapatrywaniem należy podkreślić, że istota art. 120 k.p. sprowadza się jedynie do wskazania, że w pierwszej kolejności do naprawienia szkody wyrządzonej przez pracownika zobowiązany jest jego pracodawca. Przepis ten wprowadza zatem ochronę pracownika przed egzekwowaniem od niego obowiązku naprawienia szkody. Założenie to odpowiada interesom poszkodowanego, który ma możliwość kierowania roszczeń odszkodowawczych do podmiotu silniejszego i lepiej wypłacalnego, jakim jest zazwyczaj pracodawca. Brzmienie art. 120 k.p. nie wyłącza jednak osobistej odpowiedzialności pracownika, która istnieje według przepisów prawa cywilnego dotyczących odpowiedzialności odszkodowawczej. W konsekwencji, w oparciu o różne motywy (ryzyko zwierzchnictwa, teoria zysku, teoria wprowadzanego ryzyka), określona została przez ustawodawcę jedynie kolejność realizacji roszczeń poszkodowanej osoby trzeciej. Nie wyklucza to jednak całkowicie sytuacji, w której może zostać „uruchomiona” osobista odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej.

2. Odpowiedzialność pracodawcy dotyczy szkody wyrządzonej przez pracownika. Pracownikiem jest – zgodnie z art. 2 k.p. – osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Wówczas powstaje bowiem swoistego rodzaju stosunek podporządkowania. Nie może być źródłem takiej zależności umowa zlecenia, umowa o dzieło czy jakakolwiek inna umowa cywilnoprawna, w tym nienazwana umowa o świadczenie usług. Warunkiem *sine qua non* powstania omawianej odpowiedzialności jest powstanie szkody przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Jak słusznie zauważa G. Bieniek, pracownik wyrządza szkodę przy wykonywaniu swoich obowiązków, gdy czynność ta pozostaje w wewnątrzorganizacyjnym, funkcjonalnym związku z powierzonymi mu czynnościami¹⁴. Najczęściej chodzi o działania wykonywane w miejscu, w czasie i w zakresie obowiązków pracowniczych¹⁵. Stanowią one konsekwencję pewnego stosunku podporządkowania. Stosunek podporządkowania pracownika może być indywidualnie oznaczony (skonkretyzowany); może też być rozpatrywany w samym

¹³ Tak brzmi teza uchwały składu siedmiu sędziów z 12 czerwca 1976 r., III CZP 5/76 (OSN 1977, nr 4, poz. 61).

¹⁴ G. Bieniek, *Komentarz do kodeksu cywilnego*, t. 1, Warszawa 2007, s. 396.

¹⁵ Jak podkreślał W. Piotrowski, pojęcie szkody powstałej przy wykonywaniu pracy wiąże się z wymaganiem istnienia ścisłego i wewnętrznego związku przyczynowego, podczas gdy pojęciu

już aspekcie zwierzchnictwa ogólnoorganizacyjnego, nazywanego inaczej zwierzchnictwem kierowniczym. Pracodawca powierzający wykonanie czynności osobie o wysokich kwalifikacjach powinien bowiem uwzględnić, że konkretne czynności podejmowane przez pracownika z natury rzeczy pozostaną w pewnej części poza jego kontrolą¹⁶. Pracodawca, nie będąc specjalistą w danej dziedzinie, będzie musiał polegać na fachowości swojego pracownika¹⁷.

Nie zmienia to faktu, że ustalenie zakresu pojęcia szkody wyrządzonej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych jest zasadniczym kryterium różniącym odpowiedzialność majątkową pracodawcy od osobistej odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej.

III. Wyjątki od zasady odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej

Osobista odpowiedzialność pracownika, co do zasady, będzie miała zastosowanie w przypadku odpowiedzialności deliktowej. Przy odpowiedzialności z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania pracodawca na podstawie art. 474 k.c. odpowiada za działania lub zaniechania pracownika jak za własne działania lub zaniechania. Potencjalna odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej będzie przy tym oparta na zasadzie winy (art. 415 k.c.). Należy jednak zauważyć, że orzecznictwo przyjmuje niekiedy możliwość wystąpienia odpowiedzialności pracownika na zasadzie ryzyka. Zdaniem Sądu Najwyższego, pracownik wykorzystujący swój samochód do celów służbowych nie przestaje być bowiem jego posiadaczem samoistnym¹⁸. Skoro pracownik, który wykonując polecenie służbowe udał się do pracy własnym samochodem – nie utracił swego statusu, pracodawca nie może być w takim przypadku uznany za samoistnego posiadacza mechanicznego środka komunikacji, odpowiadającego na zasadzie ryzyka (art. 436 k.c.)¹⁹. Pracownik – kierowca może też ponosić odpowiedzialność na zasadzie ryzyka, gdy jest posiadaczem zależnym mechanicznego środka komunikacji. Trzeba jednak pamiętać, że

szkody wyrządzonej przy sposobności wykonywania pracy towarzyszy jedynie związek zewnętrzny dotyczący miejsca lub wykonywania czasu pracy. (W. Piotrowski, *Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z 8 października 1975 r.*, Nowe Prawo 1977, nr 1, s. 119).

¹⁶ Dlatego kierownictwo sprawowane przez pracodawcę może również polegać jedynie na wyznaczeniu kierunku działania pracownika, pozostawiając mu pewną swobodę wyboru metod i środków.

¹⁷ Problematyka ta jest szczególnie ciekawa na gruncie odpowiedzialności przełożonego lekarza. Uznanie lekarza za podwładnego zakładu opieki zdrowotnej było bowiem przedmiotem dyskusji zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie. Zob. na ten temat: M. Sośniak, *Cywilna odpowiedzialność lekarza*, Warszawa 1968, s. 159; Z. Kubot, *Podporządkowanie lekarza w państwowym zakładzie leczniczym*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 1979, nr 4, s. 15; M. Nesterowicz, *Odpowiedzialność cywilna zakładu opieki zdrowotnej za lekarza jako podwładnego*, Państwo i Prawo 2008, nr 9, s. 7; por. tego samego autora *Prawo medyczne*, Toruń 2007, s. 332.

¹⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z 27 października 1961 r., III CR 548/60 (OSN 1963, nr 5, poz. 100).

¹⁹ Zob. też ten wyrok Sądu Najwyższego z 21 maja 1997 r., w którym stwierdził, że pracodawca nie odpowiada na zasadzie ryzyka za szkodę, która powstała wskutek wypadku w drodze z pracy, spowodowaną ruchem mechanicznego środka komunikacji prowadzonego przez pracownika, a stanowiącego jego własność.

w sytuacji, gdy kierowca ma w swojej dyspozycji pojazd, nad którym stały nadzór i opiekę sprawuje pracodawca, pracownik ma status dzierżyciela, niezależnie od tego, czy powierzonego mu pojazdu używa w granicach swoich obowiązków wynikających z umowy o pracę²⁰.

1. Szkada niezwiązana z wykonywaniem obowiązków pracowniczych

1. Stwierdzenie, że szkoda została wyrządzona przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, przeciwnie niż w przypadku art. 430 k.c., który przewiduje odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przy wykonywaniu powierzonej czynności, nawiązuje *expressis verbis* do postanowień prawa pracy. Przykładowe wyliczenie obowiązków pracowniczych przewiduje art. 100 k.p. Zgodnie z jego treścią obowiązkiem pracownika jest nie tylko sumienne wykonywanie pracy i stosowanie się do poleceń przełożonych, ale także przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zasad współzycia społecznego²¹. Poza przepisami prawa pracy, zakres obowiązków pracowniczych określają postanowienia konkretnej umowy o pracę, a niekiedy też zwyczaje panujące u danego pracodawcy²². Wykonywanie obowiązków pracowniczych jest zatem pojęciem szerokim, obejmuje nie tylko świadczenie pracy, będące odpowiednikiem powierzonej czynności w rozumieniu art. 430 k.c., ale też dodatkowe kryteria.

2. Doktryna prawa oraz judykatura odróżniają szkodę wyrządzoną przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych od szkody wyrządzonej przy okazji wykonywania obowiązków pracowniczych. Przypomnijmy, że pracownik wyrządza szkodę przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, gdy zachodzi związek funkcjonalny między jego zachowaniem wyrządzającym szkodę a ciężącymi na nim obowiązkami pracowniczymi²³. Pracodawca nie jest podmiotem wyłącznie odpowiedzialnym za powstałą szkodę, jeżeli wykonywanie

²⁰ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z 16 lipca 2004 r. (I CK 44/2004): „z samego zawładnięcia pojazdu, które nosi cechy samowolności wywieść należy wniosek, że na tę osobę przechodzi posiadanie zależne. Zatem posiadacz zależny odpowiada samodzielnie za szkodę. Tym posiadaczem w takim przypadku jest pracownik, a nie pracodawca. W ten sposób pracodawca zostaje zwolniony od odpowiedzialności mimo zasady ryzyka, gdyż odpowiedzialność według kodeksu cywilnego w takim przypadku ponosi posiadacz zależny”.

²¹ Pracownik, zgodnie z art. 100 k.p., jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umowy o pracę, a w szczególności: przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach oraz przestrzegać w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego.

²² Zob. wyrok Sądu Najwyższego z 23 października 2003 r., I PK 425/02 (OSN 2004, nr 2, poz. 345).

²³ Dlatego kierowca pojazdu mechanicznego, poświadczający w kartach drogowych nieprawdę, w szczególności gdy nie są to sporadyczne pomyłki, a ponadto prowadzący karty drogowie

obowiązków pracowniczych było jedynie okazją (sposobnością) do wyrządzenia szkody²⁴. Wyrazem tego zapatrywania jest stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z 5 maja 1998 r., w którym potwierdził, że „*obowiązek naprawienia szkody wyrządzonej przez pracownika osobie trzeciej nie obciąża zakładu pracy, gdy jej wyrządzenie nastąpiło jedynie przy sposobności zatrudnienia w zakładzie pracy, tj. nie przy wykonywaniu powierzonych pracownikowi zadań w ramach stosunku pracy*”²⁵. Nie ulega wątpliwości, że sformułowanie to jest ocenne i wymaga odwołania się do okoliczności konkretnego przypadku. Dlatego istnieje bogate orzecznictwo odnoszące się do wyznaczenia zakresu obu pojęć. Dla potrzeb naszych rozważań należy jednak powołać wyrok z 19 lutego 1976 r., w którym Sąd Najwyższy przyjął, że pracownik wyrządza szkodę jedynie przy sposobności zatrudnienia, jeżeli nie działa w zamiarze osiągnięcia celów objętych działalnością pracodawcy i wykracza poza zakres własnych obowiązków pracowniczych²⁶. Działanie to nie dotyczy zatem wykonywania powierzonych przez pracodawcę czynności, a tylko w odniesieniu do takich czynności przełożony zachowuje swoje kierownicze uprawnienia. Z tego powodu za szkodę wyrządzoną przy sposobności wykonywania obowiązków pracowniczych Sąd Najwyższy uznał szkodę będącą wynikiem kradzieży dokonanej przez pracownika²⁷. W kolejnej uchwale z 25 września 1976 r. Sąd Najwyższy przyjął, że w razie wyrządzenia szkody osobie trzeciej przez pracownika wyznaczonego przez zakład pracy do obsługi grupowego ubezpieczenia rodzinnego na życie przy jej wykonywaniu, zobowiązany do jej naprawienia jest wyłącznie pracodawca²⁸. Warto w tym miejscu wskazać na jedno z najnowszych orzeczeń Sądu Najwyższego, który stwierdził, że zabieg medyczny wykonany na terenie szpitala przez lekarza zatrudnionego u pozwanego, przy udziale pielęgniarki będącej także pracownikiem tego podmiotu, ale będący wynikiem decyzji i starań podjętych przez lekarza w ramach indywidualnej praktyki lekarskiej (czyli prywatnie), został przeprowadzony poza procedurą obowiązującą przy świadczeniach realizowanych w stosunku do osób ubezpieczonych²⁹. W konsekwencji pozwany szpital nie jest w razie wyrządzenia takiej szkody biernie legitymowany.

w sposób niedbały i niestaranny, dopuszcza się naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim jest obowiązek rzetelnej i na właściwym poziomie jakościowym pracy. Zob. wyrok Sądu Najwyższego z 24 sierpnia 1988 r., I PRN 32/88, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1988, nr 12, s. 83.

²⁴ K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Zakamycze 2002, s. 192. Na marginesie można dodać, że analogiczne rozróżnienie występuje na gruncie art. 430 k.c. i dotyczy zakresu powierzonej czynności oraz szkody wyrządzonej przy sposobności wykonywania powierzonych czynności.

²⁵ I CKU 110/97, niepublikowane.

²⁶ III PRN 21/76, *Nowe Prawo* 1977, nr 3, s. 414.

²⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 1967 r., I CR 656/66, niepublikowany.

²⁸ III CZP 40/76, OSN 1977, nr 3, poz. 48.

²⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2007 r., niepublikowany.

2. Szkoda wyrządzona przez pracownika umyślnie

1. Zasadnicza trudność w interpretacji art. 120 k.p. wynika z faktu, że wykładnia literalna tego przepisu nie jest jednolita. Według jednego stanowiska pracodawca ponosi odpowiedzialność zarówno w przypadku wyrządzenia przez pracownika szkody z winy umyślnej, jak i z winy nieumyślnej³⁰. Odpowiednia kwalifikacja rodzaju winy wywiera jedynie wpływ na zakres roszczenia regresowego³¹. Jeżeli pracownik działał nieumyślnie, pracodawca może kierować roszczenie regresowe ograniczone kwotowo do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika w danym zakładzie pracy. W przypadku umyślnego wyrządzenia szkody, pracodawca będzie mógł swoim żądaniem objąć całe świadczenie wypłacone poszkodowanej osobie trzeciej. Zdaniem niektórych autorów, przyjęcie takiego rozwiązania powoduje, że realizowana jest nie tylko funkcja ochronna w stosunku do pracownika – sprawcy szkody, ale też ochrona interesów osób poszkodowanych, którymi mogą być zarówno pracownicy danego zakładu pracy, jak i osoby trzecie związane określonym stosunkiem prawnym z zakładem pracy³². Nie narusza to pozycji zakładu pracy, który ma obowiązek wynagrodzenia szkody wyrządzonej nie tylko z winy pracownika, lecz także z przyczyn niezawinionych, w których prawo przewiduje odpowiedzialność (np. szkoda wyrządzona przez pracownika kierującego pojazdem mechanicznym). Analogiczna interpretacja była stosowana w starszym orzecnictwie sądowym³³. Obecnie przeważająca część autorów przyjmuje, że jedynie ryzyko nieumyślnego wyrządzenia szkody jest ściśle powiązane z procesem pracy³⁴. Jeżeli pracownik wyrządził szkodę z winy umyślnej zarówno w zakresie *dolus directus*, jak i *dolus eventualis*, osobiście zobowiązany jest do jej naprawienia. Jak dowodzi R. Stępkowski, w przypadku umyślnego wyrządzenia szkody nie ma związku przyczynowego pomiędzy wykonywaniem powierzonych czynności a szkodą³⁵. Analogiczne stanowisko przyjmuje współcześnie większość sądów polskich nie tylko w odniesieniu do odpowiedzialności pracodawcy, ale też cywilnoprawnej odpowiedzialności przełożonego. Za takim wnioskiem przemawia także literalna wykładnia art. 122 k.p., zgodnie z którą, jeżeli pracownik

³⁰ T. Zieliński, *Odpowiedzialność deliktowa pracowników według kodeksu pracy*, Państwo i Prawo 1975, nr 6, s. 4.

³¹ P. Zbroja, *Odpowiedzialność pracowników tymczasowych za szkodę wyrządzoną pracodawcy i osobie trzeciej*, Monitor Prawniczy 2003, nr 6, poz. 284.

³² W. Muszalski, (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 371. Zdaniem tego autora wyłączenie odpowiedzialności pracownika wobec osoby trzeciej uzasadnione jest przede wszystkim ochroną poszkodowanego, ale też ochroną sprawcy szkody przed ujemnymi materialnymi skutkami odpowiedzialności cywilnej.

³³ Zob. uchwała z 8 października 1975 r., IV PZP 8/75, Nowe Prawo 1977, nr 1, s. 119; uchwała z 11 października 1977 r., IV PZP 5/77, OSN 1978, nr 4, poz. 66.

³⁴ J. Skoczyński, *Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1998, nr 11, s. 35; P. Machnikowski, (w:) *System prawa prywatnego, Prawo zobowiązań – część ogólna*, t. VI, Warszawa 2009, s. 442.

³⁵ R. Stępkowski, *Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną rozmyślnie przez podwładnego*, PiP 1972, nr 11, s. 100.

umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości.

2. Na marginesie można też odnotować, nieznaną zbyt dużego zainteresowania, koncepcję odmiennego ujęcia winy w prawie cywilnym oraz w prawie pracy. Zdaniem K. Jaśkowskiego „*nie zawsze wyrządzające szkodę zachowanie pracownika powodujące odpowiedzialność pracodawcy wobec osoby trzeciej może być uznane za zawinione w rozumieniu kodeksu pracy*”³⁶. W prawie cywilnym miernik winy ma bowiem charakter obiektywny (art. 355 k.c.), każdy podmiot zobowiązany jest do staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (należyta staranność). W prawie pracy uwzględnia się indywidualne cechy każdego pracownika.

3. Niewypłacalność pracodawcy

Osobista odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej może także wystąpić w sytuacji, gdy pracodawca jest niewypłacalny. W takim bowiem przypadku art. 120 k.p. nie wyłącza możliwości dochodzenia odszkodowania przez osobę trzecią bezpośrednio od pracownika – sprawcy szkody. Oczywiście taki wniosek jest dopuszczalny jedynie w razie przyjęcia koncepcji zaproponowanej przez A. Szpunara, że przepisy prawa pracy nie powodują wyłączenia osobistej odpowiedzialności pracownika, lecz wskazują na podmiot zobowiązany w pierwszej kolejności do naprawienia szkody. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z 7 czerwca 1975 r., wynikająca z art. 120 k.p. zasada odpowiedzialności zakładu pracy za szkodę wyrządzoną przez pracownika nie ma charakteru bezwzględny. Statuuje wyłączną odpowiedzialność pracodawcy, art. 120 k.p. dotyczy sytuacji typowych, czyli wypadków, w których zakład pracy nie tylko odpowiada majątkowo, ale także ma możliwość naprawienia szkody. Przepis ten nie wyłącza możliwości dochodzenia odszkodowania przez osobę trzecią bezpośrednio od pracownika w sytuacji, gdy pracodawca zatrudniający pracownika – sprawcę szkody stał się niewypłacalny³⁷. Szczególnym przypadkiem niewypłacalności pracodawcy jest jego upadłość³⁸.

Potwierdza ten wniosek Sąd Najwyższy w wyroku z 11 kwietnia 2008 r., zgodnie z którym poszkodowany może dochodzić bezpośrednio od pracownika naprawienia szkody, jaką podmiot ten wyrządził mu nieumyślnie czynem niedozwolonym przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, jeżeli zakład pracy

³⁶ K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, op. cit., s. 189.

³⁷ Należy jednak zauważyć, że pomimo generalnej akceptacji wskazanego nurtu orzecznictwa sądowego, nie wszyscy autorzy zgadzają się z jego założeniami. J. Skoczyński twierdzi bowiem, że powołany wyrok podważa wyłączną osobistą odpowiedzialność pracownika – sprawcy szkody. Skoro bowiem ustawodawca nie ustanowił żadnych wyjątków od tej zasady, to nie powinien tego czynić także Sąd Najwyższy. Zob. J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2007, s. 503.

³⁸ Stanowisko to wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 12 czerwca 1976 r., w którym odwołał się do wyrażonego wcześniej zapatrywania, że przepis art. 120 k.p. ma na względzie jedynie sytuacje typowe, w których pracodawca nie tylko odpowiada majątkowo, ale ma także możliwość naprawienia szkody.

na skutek upadłości nie jest w stanie wypłacić należnego odszkodowania³⁹. W analizowanym stanie faktycznym pracownik, będący kierowcą kartingowym, był zatrudniony jako instruktor nauki jazdy, a następnie specjalista do spraw techniki kartingowej. Do jego obowiązków, których zakres nie został określony pisemnie, należało m.in. instruowanie osób korzystających z toru kartingowego, wypożyczanie sprzętu i dbanie o jego stan. Na skutek braku odpowiedniego pouczenia poszkodowanej o prawidłowym sposobie zapięcia kasku doszło do powstania szkody, za którą – na podstawie art. 120 k.p. – odpowiedzialność ponosił Klub Kartingowy. Podmiot ten okazał się jednak niewypłacalny⁴⁰. Postępowanie upadłościowe prowadzone wobec zobowiązanego pracodawcy zostało umorzone, ponieważ majątek upadłego nie wystarczał nawet na zaspokojenie kosztów postępowania. W tej sytuacji poszkodowana nie mogła uzyskać należnego jej świadczenia (odszkodowania oraz zadośćuczynienia za doznaną krzywdę) od pracodawcy. Zdaniem Sądu Najwyższego, zwolnienie z obowiązku odszkodowawczego bezpośredniego sprawcy w sytuacji, gdy nie ma możliwości uzyskania świadczenia od pracodawcy, może godzić w usprawiedliwiony interes poszkodowanego. Z tego względu należy przyjąć, że art. 120 k.p. nie będzie miał zastosowania, gdy z przyczyn faktycznych, takich jak niewypłacalność pracodawcy lub likwidacja zakładu pracy, poszkodowany nie może skutecznie żądać naprawienia szkody od pracodawcy.

4. Regres pracodawcy, który zaspokoił roszczenia odszkodowawcze poszkodowanej osobie trzeciej

Jeżeli pracodawca naprawił szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej, może żądać zwrotu świadczenia na zasadach określonych w przepisach prawa pracy (art. 119 k.p.). Roszczenie regresowe pracodawcy staje się wymagalne z chwilą, gdy pracodawca naprawił szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej⁴¹. Z tym też dniem rozpoczyna się bieg terminu przedawnienia tego roszczenia. Zawarta przez pracownika umowa ubezpieczenia OC mogłaby mieć zatem zastosowanie przy ewentualnym roszczeniu regresowym, jakie pracodawca skierowałby wobec swojego podwładnego⁴².

³⁹ II CSK 618/07.

⁴⁰ Podczas jazdy, źle zapięte bardzo długie włosy poszkodowanej wysunęły się spod za dużego napiętego kasku i wkręciły się w oś napędzającą tylne koła gokarta. Poszkodowana wypadła z pojazdu, straciła przytomność i doznała zderzenia włosów ze znaczną częścią skóry głowy. Trwałym następstwem doznanej uszczerbku była utrata w 80% owłosionej skóry głowy i blizna po pobraniu skóry do przeszczepu z przyśrodkowej części uda. Poszkodowana nie ma czucia w skórze głowy. Brakujące włosy uzupełniają trzy protezy.

⁴¹ Por. *Kodeks pracy z komentarzem* pod red. U. Jackowiak, Fundacja Gospodarcza, Warszawa 2004. Autorzy komentarza dowodzą, że naprawienie szkody na osobie przez pracodawcę oznacza powstanie uszczerbku w mieniu tegoż pracodawcy. Z tą chwilą staje się aktualne jego roszczenie względem pracownika – sprawcy o zwrot wypłaconego odszkodowania. Od tego dnia, a nie od dnia wyrządzenia szkody osobie trzeciej, biegnie zatem termin przedawnienia roszczenia pracodawcy względem pracownika.

⁴² Na marginesie należy zauważyć, że do niedawna w doktrynie sporne było samo pojęcie regresu. W starszej doktrynie prawa cywilnego uznawano bowiem, że pojęcie to odnosi się jedynie

IV. Uwagi końcowe

W konkluzji należy stwierdzić, że unormowania art. 120 k.p. nie wyłączają osobistej odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika wobec osoby trzeciej. Sytuacja tego rodzaju najczęściej będzie miała miejsce, gdy podmiot ten wyrządzi szkodę poza zakresem obowiązków pracowniczych, czyli przy sposobności wykonywania powierzonych mu czynności. Rosnąca liczba przypadków, w których na terenie zakładu pracy pracownik podejmuje określone czynności wobec osób trzecich prywatnie, poza zakresem powierzonych mu obowiązków, będzie prowadzić do zwiększenia jego odpowiedzialności odszkodowawczej. Nie można też nie zauważyć znaczenia dopuszczenia osobistej odpowiedzialności pracownika w razie niewypłacalności lub upadłości zakładu pracy. Kryzys gospodarczy dowodzi, że pracodawcy, którzy dotychczas nie mieli większych problemów finansowych na skutek wahań na rynku finansowym lub wystąpienia innych wydarzeń (wybuch wulkanu w Islandii, wojna czy zamieszki w państwach afrykańskich) zostają zmuszeni do zaprzestania prowadzenia działalności lub ogłoszenia upadłości.

Najmniejsze znaczenie praktyczne z punktu widzenia prawa ubezpieczeń ma sytuacja wyrządzenia szkody przez pracownika z winy umyślnej. W takim bowiem przypadku pozycja pracownika jest najslabsza; podmiot ten pozbawiony jest ochrony ze strony przepisów prawa pracy, ale też ubezpieczyciel będzie uprawniony do odmowy wypłaty świadczenia. Zarówno w dobrowolnych, jak i obowiązkowych ubezpieczeniach OC szkoda powstała na skutek umyślnego działania lub zaniechania ubezpieczonego nie jest bowiem objęta zakresem ochrony ubezpieczeniowej⁴³.

Bezsporna jest też „przydatność” polisy ubezpieczenia OC, gdy pracownik poza stosunkiem pracy wykonuje czynności zawodowe również na podstawie dodatkowych umów cywilnoprawnych, a także gdy zamierza zmienić dotychczasową formę wykonywania czynności zawodowych. ■

Employee's Personal Liability for Damage to a Third Party – Civil, Legal and Insurance Consequences

The issue of employee's liability for damage caused to a third party is relatively rarely discussed by representatives of the doctrine. It is usually limited to employee's legal and material liability and other aspects closely related to labour law. However, it is of vital importance for insurance practice. This is because the legislator, imposing on the successive entities the compulsory civil liability

do rozliczeń pomiędzy dłużnikami solidarnymi (A. Ohanowicz). Obecnie nie budzi już żadnych wątpliwości, że pojęcie to jest znacznie szersze i obejmuje wiele odrębnych przypadków, w szczególności roszczenia wynikające z podstawienia w prawa zaspokojonego wierzyciela, czy roszczenia pomiędzy podmiotami ponoszącymi odpowiedzialność *in solidum*.

⁴³ Wprawdzie art. 827 § 2 k.c. pozwala w dobrowolnych ubezpieczeniach OC na możliwość objęcia zakresem ochrony także szkody wyrządzonej z winy umyślnej, ubezpieczyciele w zasadzie nie przewidują jednak takiej możliwości.

insurance, does not provide for any variation of this obligation, depending on the legal form of the professional activity performed by the obliged person.

The aim of this article is to present a situation, in which employee's personal liability for damage caused to a third party is possible. The provisions of article 120 of the Labour Code do not exclude the employee's personal liability to third parties. The situation of this kind will usually take place when employees cause damages outside the scope of their duties, i.e. while performing their professional activities. The growing number of cases in which employees perform acts towards third parties privately, outside the scope of their professional responsibilities will lead to an increase in the number of cases of their liability for damages. One cannot ignore the importance of admission of personal liability in the event of employer's insolvency or bankruptcy.

From the point of view of insurance law the least important is the situation of damage caused by a willful misconduct of an employee. In this case the employee's position is the weakest. This subject is deprived of the protection of the provisions of labour law, but also the insurer will be entitled to refuse the payment of benefits. In both voluntary and compulsory liability insurance the damage resulting from the wrongful act or omission of the insured person remains outside the scope of insurance coverage.