



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



Odpowiedzialność materialna pracownika



Zanim
podejmiesz pracę

www.pip.gov.pl

Rodzaje odpowiedzialności

Kodeks pracy przewiduje dwa rodzaje odpowiedzialności pracowników za szkodę wyrządzoną pracodawcy podczas wykonywania obowiązków pracowniczych:

- **odpowiedzialność materialną na zasadach ogólnych**, tj. odpowiedzialność powszechną obejmującą wszystkich pracowników oraz
- **odpowiedzialność za mienie powierzone**, która powstaje wówczas, gdy pracownikowi w ramach dodatkowej umowy powierzono mienie pracodawcy do wyliczenia się lub zwrotu.

Pracownik, który wskutek niewykonania lub nie należytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach działu piątego, rozdziału pierwszego Kodeksu pracy.

Odpowiedzialność pracownika na zasadach ogólnych obejmuje:

- szkodę wyrządzoną z winy nieumyślnej (odpowiedzialność w ograniczonym zakresie),
- szkodę wyrządzoną z winy umyślnej (odpowiedzialność w pełnej wysokości).

Przesłankami odpowiedzialności materialnej pracownika na zasadach ogólnych są:

- a) naruszenie obowiązków pracowniczych,
- b) wina pracownika,
- c) wyrządzenie szkody pracodawcy,
- d) związek przyczynowy między zawinionym naruszeniem obowiązków pracowniczych a szkodą.

Odpowiedzialność materialna pracowników na zasadach ogólnych

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

Pracownik ponosi odpowiedzialność materialną za szkodę wyrządzoną pracodawcy wówczas, gdy powstała ona wskutek zawinionego niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych. Oznacza to, że pracownik, który dołożył wymaganej staranności do wykonania swego obowiązku, a mimo to naraził pracodawcę na szkodę, nie będzie za tę szkodę ponosił odpowiedzialności.

Na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia zarówno szkody, jak i winy pracownika.

Pracownik ponosi materialną odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną pracodawcy na zasadzie winy.

PAMIĘTAJ !

Zasady odpowiedzialności materialnej zostały uregulowane w Kodeksie pracy w sposób wyczerpujący i dlatego niedopuszczalne jest sięganie do przepisów prawa wekslowego w celu zabezpieczenia roszczeń pracodawcy – (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2011 r., II PK 159/10).

Granice odpowiedzialności

Pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikała szkoda.

Rzeczywista strata – obejmuje faktyczne zmniejszenie majątku poszkodowanego pracodawcy, w wysokości różnicy w tym majątku między jego stanem przed wyrządzeniem szkody a stanem po jej wyrządzeniu.

Pracodawca nie może oszacować szkody z uwzględnieniem utraconych korzyści.

Przykład:

Pracownik, który w sposób nieumyślny uszkodził maszynę, z której działania pracodawca miał zyski, ponosi odpowiedzialność do kosztów jej naprawy, i to w ramach limitu, o jakim mowa w art. 119 Kodeksu pracy. Odpowiedzialność pracownika nie może obejmować strat pracodawcy wynikłych z tego, że maszyna przez pewien czas nie funkcjonowała, co pozbawiło pracodawcę korzyści z jej pracy.



Obowiązki dowodowe pracodawcy

Pracodawca jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody.

UWAGA!

Na pracodawcy dochodzącym odszkodowania spoczywa obowiązek wykazania łącznie:

- bezprawności działania lub zaniechania pracownika,
- jego winy (umyślnej lub nieumyślnej),
- powstania straty (szkody),
- normalnego związku przyczynowego między zachowaniem pracownika a powstałą szkodą.

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

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

Zmniejszenie lub wyłączenie odpowiedzialności

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

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

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

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



Wyrządzenie szkody przez kilku pracowników

W razie wyrządzenia szkody przez kilku pracowników – z winy nieumyślnej – każdy z nich ponosi odpowiedzialność za część szkody stosownie do przyczynienia się do niej i stopnia winy. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie stopnia winy i przyczynienia się poszczególnych pracowników do powstania szkody, odpowiadają oni w częściach równych.

Szkoda w mieniu pracodawcy może być wynikiem zaniechania lub zawinionego działania kilku pracowników. Rozkład odpowiedzialności między pracowników wspólnie wyrządzających szkodę jest oceniany na podstawie: zakresu przyczynienia się do powstania szkody i stopnia winy.

Odpowiedzialność każdego z pracowników należy traktować indywidualnie, przy czym naprawienie szkody w określonej części przez jednego, zwalnia w tym zakresie z długu drugiego.

UWAGA!

Jeżeli kilku pracowników wyrządziło pracodawcy szkodę z winy umyślnej, wówczas zobowiązani są oni do jej naprawienia w pełnej wysokości.

Jeżeli szkodę wyrządziło umyślnie kilku pracowników lub pracownik wspólnie z osobą trzecią, to ich odpowiedzialność jest solidarna – (uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 1975 r., V PZP 3/75).

Granice odszkodowania – wina nieumyślna

Zakres odpowiedzialności materialnej pracownika za nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych zależy od rodzaju jego winy.

Pracownik, który wyrządził pracodawcy szkodę wskutek **nieumyślnego** niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków, ponosi odpowiedzialność w ograniczonej wysokości.

Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty **trzymiesięcznego wynagrodzenia** przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

Przykład:

Przez roztargnienie pracownik zapomniał przesmarować maszynę służącą do produkcji płytek ceramicznych. Z uwagi na to, że wina była nieumyślna, może być on obciążony tylko kosztami naprawy wspomnianej maszyny. Maksymalne odszkodowanie nie może jednak przekroczyć trzymiesięcznego wynagrodzenia.

UWAGA!

Trzymiesięczne wynagrodzenie pracownika oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop, bez uwzględnienia zmian w warunkach wynagradzania lub wysokości składników wynagrodzenia wprowadzonych po dniu wyrządzenia szkody.

Granice odszkodowania – wina umyślna

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

Pracownik wyrządzający szkodę z winy umyślnej jest zobowiązany wyrównać pracodawcy nie tylko rzeczywistą stratę, ale i utracone przez niego korzyści.

Przykład:

Pracownik po rozmowie z pracodawcą, pod wpływem emocji, celowo uszkodził maszynę służącą do produkcji kostki brukowej. W związku z tym przez 3 dni była ona niesprawna. Pracodawca oszacował stratę na 1 000 zł, ale z uwagi na wstrzymanie pracy maszyny do czasu jej naprawy doliczył dodatkowo utracony dochód z tego tytułu w kwocie 5 000 zł. Ponieważ maszyna została uszkodzona umyślnie, pracodawca może dochodzić od pracownika zwrotu kosztów jej naprawy oraz pokrycia strat związanych z jej wyłączeniem z produkcji.

Wina umyślna istnieje wówczas, gdy pracownik naruszając obowiązki, bądź chce wyrządzić szkodę w mieniu pracodawcy (zamiar bezpośredni), bądź przewiduje możliwość spowodowania szkody i godzi się na to (zamiar ewentualny).

O działaniu umyślnym można mówić wówczas, gdy wyrządzenie szkody jest objęte zamiarem bezpośrednim lub ewentualnym – (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 12 maja 2015 r., III APa 24/14).

Wyrządzenie szkody osobie trzeciej

Jeżeli podczas wykonywania czynności pracowniczych pracownik wyrządził szkodę osobie trzeciej, do jej naprawienia – w pełnej wysokości – zobowiązany jest tylko pracodawca. Pracownik nie jest jednak zwolniony od odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej. Pracodawca ma bowiem wobec niego roszczenie regresowe.

Pracownik wyrządzający z winy nieumyślnej szkodę osobie trzeciej ponosi wobec zakładu pracy, który tę szkodę naprawił, odpowiedzialność w ograniczonej wysokości – (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 1975 r., IV PZP 7/75).

Przykład:

Pracownik firmy budowlanej z winy nieumyślnej uszkodził zaparkowane przy budynku auto osoby trzeciej. Pracodawca z tego tytułu wypłacił poszkodowanemu odszkodowanie w wysokości 15 000 zł. Ponieważ pracownik zarabiał 3 000 zł miesięcznie regres wobec niego może dotyczyć tylko części odszkodowania zapłaconego przez pracodawcę, tj. 9 000 zł ($3 \times 3\,000 \text{ zł} = 9\,000 \text{ zł}$).

Roszczenie regresowe pracodawcy w stosunku do pracownika, który przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych wyrządził szkodę osobie trzeciej, powstaje z chwilą zaspokojenia przez pracodawcę roszczeń osoby trzeciej. Termin przedawnienia roszczenia regresowego pracodawcy liczy się od chwili naprawienia szkody, a nie od chwili jej wyrządzenia przez pracownika – (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 września 1997 r., I PKN 261/97).

Obniżenie odszkodowania

Przepisy Kodeksu pracy dopuszczają obniżenie wysokości odszkodowania należnego od pracownika na mocy ugody zawartej między stronami stosunku pracy.

Ugoda jest umową, na podstawie której strony czynią sobie wzajemne ustępstwa w zakresie istniejącego między nimi stosunku prawnego w tym celu, aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających z tego stosunku lub zapewnić ich wykonanie albo by uchylić spór istniejący lub mogący powstać.

Wysokość odszkodowania może być także obniżona przez sąd pracy.

Przy obniżaniu odszkodowania należy wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, a w szczególności stopień winy pracownika i jego stosunek do obowiązków pracowniczych.

W razie niewykonania ugody przez pracownika pracodawca może wystąpić do sądu pracy o nadanie jej klauzuli wykonalności.

Sąd pracy odmówi nadania klauzuli wykonalności ugodzie, jeżeli ustali, że jest ona sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego.



Odpowiedzialność za mienie powierzone

Odpowiedzialność za mienie powierzone można podzielić na:

- odpowiedzialność indywidualną oraz
- współodpowiedzialność, gdy pieczę nad mieniem sprawuje wspólnie kilku pracowników.

Przesłanką powstania odpowiedzialności za mienie powierzone jest wystąpienie szkody w mieniu oraz powierzenie go pracownikowi przez pracodawcę z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się.

Prawidłowe powierzenie mienia polega na jego wydaniu. Powierzenie mienia może mieć różne formy – np. może nastąpić na podstawie inwentaryzacji zdawczo-odbiorczej, poprzez odbiór przez pracownika rzeczy za pokwitowaniem, czy poprzez spis z natury.

Zgoda pracownika na powierzenie mienia zawarta jest na ogół w umowie o pracę albo w odrębnej umowie o odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie.

Pracownik, któremu powierzono mienie w prawidłowy sposób, ponosi odpowiedzialność na podstawie art. 124 Kp, choćby nawet nie podpisał deklaracji o przyjęciu tej odpowiedzialności – (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 1985 r., IV PR 221/85).

Podpisanie przez pracownika oświadczenia o ponoszeniu omawianej odpowiedzialności ma tylko znaczenie dowodowe.

Szkoda w mieniu powierzonym

Pracownikowi można powierzyć m.in.:

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

Za szkodę w mieniu powierzonym pracownik odpowiada **w pełnej wysokości** niezależnie od tego, czy szkoda powstała z winy umyślnej, czy też nieumyślnej.

Przez odpowiedzialność w pełnej wysokości, rozumie się odpowiedzialność w granicach rzeczywistej straty i utraconych korzyści.

Pracownik może uwolnić się od odpowiedzialności, jeżeli wykáže, że szkoda w mieniu powierzonym powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia.

Niezależnymi od pracownika przyczynami powstania szkody mogą być takie okoliczności jak, np. kradzież dokonana przez osobę trzecią, niedostateczne zabezpieczenie przed dostępem osób z zewnątrz, brak właściwej organizacji pracy.

UWAGA!

Pracownik nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka.

Łączne powierzenie mienia

Pracodawca może powierzyć mienie kilku pracownikom łącznie (co najmniej dwóm) z obowiązkiem wyliczenia się.

Podstawą tej odpowiedzialności jest pisemna umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej.

UWAGA!

Każda zmiana w składzie pracowników objętych wspólną odpowiedzialnością materialną wymaga zawarcia nowej umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej.

Warunkiem ustanowienia wspólnej odpowiedzialności materialnej jest powierzenie mienia łącznie wszystkim pracownikom, którzy mają być objęci taką odpowiedzialnością – na podstawie inwentaryzacji przeprowadzonej z ich udziałem lub z udziałem osób przez nich wskazanych oraz zapewnienie im możliwości zgłaszania uwag w związku z przebiegiem i wynikami inwentaryzacji.

Pracownicy ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną odpowiadają w częściach określonych w umowie. Jednakże w razie stwierdzenia, że niedobór w całości lub w części został spowodowany przez niektórych pracowników, za całość niedoboru lub określoną jego część odpowiadają tylko sprawcy szkody.

Łączne powierzenie mienia

Umowa o łącznym powierzeniu mienia może być zawarta, jeżeli liczba pracowników w miejscu powierzenia mienia nie przekracza:

- przy pracy na jedną zmianę – 8 osób,
- przy pracy na dwie zmiany – 12 osób,
- przy pracy na trzy zmiany – 16 osób.

W zakładach usługowych, w zakładach żywienia zbiorowego oraz w sklepach samoobsługowych i pre-selekcyjnych pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną, jeżeli ich liczba w miejscu powierzenia mienia nie przekracza 24 osób na jedną zmianę.

Za pisemną zgodą pracowników, którzy przyjęli wspólną odpowiedzialność materialną, mogą wykonywać pracę lub określone czynności w miejscu powierzenia mienia:

- 1) osoby wykonujące czynności niezwiązane z dysponowaniem mieniem,
- 2) osoby wykonujące pracę dorywczo lub przez czas określony,
- 3) osoby nowo przyjęte do pracy obejmującej czynności związane z dysponowaniem mieniem – do czasu przeprowadzenia najbliższej inwentaryzacji,
- 4) pracownicy młodociani w okresie odbywania przygotowania zawodowego, a po zakończeniu tego przygotowania – do czasu przeprowadzenia najbliższej inwentaryzacji,
- 5) osoby odbywające praktykę zawodową.

Rozwiązanie umowy o wspólnej odpowiedzialności

Umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej przestaje wiązać pracownika, jeżeli od niej odstąpił lub ją wypowiedział.

Pracownik może wypowiedzieć umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej na piśmie na 14 dni naprzód. W takim przypadku do przeprowadzenia inwentaryzacji należy przystąpić przed upływem okresu wypowiedzenia tej umowy.

Jeżeli rozliczenie mienia wykaże niedobór, każdy z pracowników ponoszących wspólną odpowiedzialność materialną może, w ciągu 3 dni od powzięcia wiadomości o stwierdzonym niedoborze, odstąpić na piśmie, ze skutkiem na przyszłość, od umowy ustanawiającej taką odpowiedzialność. W takim przypadku do przeprowadzenia inwentaryzacji należy przystąpić w ciągu 7 dni od dnia odstąpienia pierwszego pracownika od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej.

Pracodawca może odstąpić od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej w każdym czasie. W takim przypadku do przeprowadzenia inwentaryzacji należy przystąpić niezwłocznie, nie później niż w ciągu 3 dni od dnia odstąpienia pracodawcy od umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej.

W razie:

- wypowiedzenia przez pracownika umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej albo
- odstąpienia od takiej umowy przez pracownika lub pracodawcę,

Rozwiązanie umowy o wspólnej odpowiedzialności

pracownik ponosi wspólną odpowiedzialność materialną za szkodę w mieniu, której powstanie stwierdzono do dnia zakończenia inwentaryzacji, jeżeli zostanie ona rozpoczęta w wymaganym terminie.

W razie bezskutecznego upływu terminu rozpoczęcia inwentaryzacji pracownik jest wolny od odpowiedzialności od dnia, w którym przestała go wiązać umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej.



Pracodawcę obciąża również część szkody, która powstała w mieniu powierzonym po wypowiedzeniu umowy o łącznej odpowiedzialności przez pracownika albo odstąpieniu od niej przez pracownika lub pracodawcę do dnia zawarcia nowej umowy o wspólnej odpowiedzialności majątkowej.

Pracownicy objęci wspólną odpowiedzialnością nie ponoszą bowiem odpowiedzialności za część szkody powstałą w czasie obowiązywania poprzednio zawartej umowy, za którą odpowiadałby pracownik, którego ta umowa przestała wiązać.

Ustanie stosunku pracy

Umowa o wspólnej odpowiedzialności za powierzone mienie przestaje obowiązywać wraz z ustaniem stosunku pracy.

Obowiązek przeprowadzenia inwentaryzacji:

■ w razie **wypowiedzenia** przez jedną ze stron umowy o pracę z pracownikiem ponoszącym wspólną odpowiedzialność materialną zakończenie inwentaryzacji powinno nastąpić najpóźniej w dniu rozwiązania umowy o pracę,

■ w razie rozwiązania umowy o pracę **bez wypowiedzenia lub w razie wygaśnięcia** umowy o pracę do przeprowadzenia inwentaryzacji należy przystąpić niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę.

Pracownik ponoszący wspólną odpowiedzialność majątkową powinien osobiście uczestniczyć w czynnościach inwentaryzacyjnych. Jeżeli jednak z ważnych przyczyn nie może on uczestniczyć w tych czynnościach, może wskazać na piśmie osobę, która za zgodą pracodawcy zastąpi go. W przeciwnym razie pracodawca przeprowadzi inwentaryzację przez komisję złożoną z co najmniej 3 osób.

Pracownikowi ponoszącemu wspólną odpowiedzialność materialną, który po ustaniu stosunku pracy bierze udział w przeprowadzaniu inwentaryzacji, przysługuje wynagrodzenie obliczone według przeciętnej stawki dziennej z ostatniego miesiąca jego pracy. Wynagrodzenie przysługuje też osobie zastępującej pracownika.

Nieobecność pracownika

W umowie o wspólnej odpowiedzialności materialnej strony ustalają okres, w ciągu którego nieobecność pracownika w pracy nie ma wpływu na zakres odpowiedzialności zarówno tego pracownika, jak i pozostałych pracowników ponoszących wspólną odpowiedzialność materialną, zwany dalej „okresem ustalonym w umowie”.

W razie przedłużenia się nieobecności pracownika ponad okres ustalony w umowie, należy niezwłocznie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia upływu tego okresu, przystąpić do przeprowadzenia inwentaryzacji.

Pracownik ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną, który po nieobecności w pracy, trwającej dłużej niż okres ustalony w umowie, powróci do pracy:

- **przed rozpoczęciem** albo zakończeniem inwentaryzacji – jest nadal związany umową o wspólnej odpowiedzialności materialnej,
- **po zakończeniu** inwentaryzacji – jest związany umową o wspólnej odpowiedzialności materialnej do dnia zakończenia tej inwentaryzacji.



Podsumowanie

ODPOWIEDZIALNOŚĆ MATERIALNA

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

Podstawy prawne

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r., poz. 1666).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (Dz. U. z 1996 r. Nr 143, poz. 663).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę odliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 1996 r. Nr 62, poz. 289, z późn. zm.).