

Jerzy Wratny

Naruszenie obowiązku sumienności i staranności w pracy jako przesłanka odpowiedzialności materialnej pracownika

Palestra 28/5-6(317-318), 15-26

1984

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

NARUSZENIE OBOWIĄZKU SUMIENNOŚCI I STARANNOŚCI W PRACY JAKO PRZESŁANKA ODPOWIEDZIALNOŚCI MATERIALNEJ PRACOWNIKA

1. Z pozoru jednorodny obowiązek sumiennosci i staranności w pracy (art. 100 § 1 k.p.) dotyczy w rzeczywistości różnych aspektów świadczenia pracowniczego. Można więc mówić o staranności jako trosce o należyta wydajność pracy (aspekt ilościowy), o racjonalne zużycie środków (aspekt oszczędnościowy) czy wreszcie o należyta jakość osiągniętych rezultatów pracy (aspekt jakościowy).

Z nakazu sumiennosci i staranności w pracy można wyprowadzić obowiązek dbałości o jakość wyniku pracy (w skrócie: dbałość o wynik). Obowiązek dbałości o wynik odnosi się do świadczenia pracy, które ma zmierzać do osiągnięcia rezultatu o wymaganych cechach jakościowych. Pracownik powinien dążyć do osiągnięcia tego rezultatu przez stosowanie właściwych metod pracy oraz przez dokładanie należytej staranności przy jej wykonywaniu, jak również przez dokonywanie określonych aktów staranności (np. zawiadomienie kierownika pracy o mankamentach powstałych we wcześniejszych fazach produkcji).

Powiązanie obowiązku dbałości o wynik z jakością świadczenia pracowniczego akcentowali niektórzy autorzy, proponując formułę obowiązku należytej jakości pracy.¹ Podstawową wadą tej formuły jest wieloznaczność i związana z nią nieoperatywność pojęcia „jakość pracy”. Wydaje się — za czym przemawia m.in. wykładnia odpowiednich przepisów kodeksu pracy (por. np. art. 12 i 100 § 2 pkt 2) — że formułą najtrafniej oddającą nakazany przez prawo stosunek pracownika-wytwórcy do jakości rezultatów jego pracy jest obowiązek dbałości o wynik pracy.

Trzeba przede wszystkim podkreślić, że koncepcja obowiązku dbałości o wynik nie jest propozycją kreacji nowego obowiązku, lecz że mamy w tym wypadku do czynienia z konkretyzacją nakazu sumiennosci i staranności. Po wtóre, propozycja nasza nie oznacza odstąpienia od utrwalonego i powszechnie przyjmowanego poglądu, który zalicza stosunek pracy do zobowiązań starannego działania. Pracownik — odmienne niż np. przyjmujący zamówienie na podstawie umowy o dzieło (por. art. 627 k.c.) — nie odpowiada za jakość dostarczonego wyniku (co stanowi jedną z cech zobowiązań rezultatu), a tylko za dołożenie w pracy należytej staranności, a więc za jakość swego działania. Nawiazując do formuły, o której mowa,

¹ Por.: J. Jończyk: Dyscyplina pracy dziś i jutro, „Nowe Drogi” 1976 nr 4 (przedruk w „Studiach i Materiałach Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych” pt.: Problemy dyscypliny pracy w zbiorze „Kodeks pracy w praktyce — Pierwsze doświadczenia i problemy”, z. 17 z 1976 r., s. 97—104); tegoż autora: Ogólne problemy dyscypliny pracy (w:) Materiały V Zimowej Szkoły Prawa Pracy — Dyscyplina pracy, Wrocław 1978, s. 17—18; T. Zieliński: Dyscyplina pracy kierowników, tamże, s. 51 i in.; B. Błachowska: Instytucje prawa pracy służące oddziaływaniu na jakość pracy i produkcji, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1978, nr 12, s. 51—63; J. Pachó (w:) J. Brol i J. Pachó: Prawo pracy w praktyce komisji rozjemczych i odwoławczych do spraw pracy, Warszawa 1979, s. 290; J. Wratny: Środki prawne oddziaływania na jakość pracy, „Państwo i Prawo” 1978, nr 6, s. 34—43. Wśród pozycji wcześniejszych por. m.in. Z. Salwa: Rola prawa w zabezpieczeniu należytej jakości pracy, PiP 1956, nr 8—9, s. 334—349 oraz tegoż autora: Socjalistyczna dyscyplina pracy, Warszawa 1961, s. 174—205.

pracownik odpowiada nie za złą jakość wyniku, lecz za nienależytą dbałość o wynik. Toteż samo stwierdzenie, że wynik pracy nie powstał albo że jest nienależyty, nie stanowi dostatecznej przesłanki, by pociągnąć pracownika do odpowiedzialności. Dowód braku należytej staranności (dbałości) — odmiennie niż w zobowiązaniach rezultatu — obciąża zakład pracy, a więc wierzyciela świadczenia pracy. Dowód ten polega na wykazaniu pracownikowi winy w zakresie obu jej elementów, czyli bezprawności oraz tzw. winy subiektywnej. Konsekwencją zakwalifikowania umowy o pracę do zobowiązań starannego działania jest też zasada, że przesłanką odmowy wypłaty wynagrodzenia za pracę — analogicznie jak w zakresie odpowiedzialności — jest nie sama wadliwość wyniku pracy, lecz udowodniona przez zakład pracy nienależyta staranność, w tym — wina wykonawcy (por. art. 82 k.p.). Trzeba jednak zauważyć, że — jak trafnie podniesiono w literaturze² — staranność, do jakiej zobowiązuje się pracownik, ma charakter „wynikowy”, tzn. działanie pracownika powinno być nacechowane dążeniem do tego, aby umożliwić zakładowi pracy uzyskanie ekonomicznego celu świadczenia, m.in. w zakresie jakości.

Obowiązek dbałości, o którym mowa, dotyczy wyniku powstającego w zasięgu stanowiska roboczego poszczególnego pracownika, a więc zmateralizowanego efektu pracy własnej pracownika wykonującego produkty lub świadczącego usługi. Właśnie do tej kategorii pracowników wykonawczych zamierzamy ograniczyć nasze rozważania. Zapewnienie techniczno-organizacyjnych przesłanek dopełnienia obowiązku przez pracowników wykonawczych stanowi obowiązek podmiotu zatrudniającego (por. art. 94 pkt 2 k.p.). Zagadnienia treści i skutków niedopełnienia obowiązku zakładu pracy w tym zakresie nie podejmujemy w niniejszym artykule wychodząc z założenia, że zakład prawidłowo wywiązał się ze swych powinności organizatorskich.

2. O skutecznej realizacji obowiązku dbałości o wynik przesądzają różnorodne środki motywacyjne, wśród których znajdują się m.in. określone prawem konsekwencje niedopełnienia tego obowiązku.

Konsekwencje te występują w dziedzinie różnych instytucji stosunku pracy. Niektóre z nich, nie będąc środkami odpowiedzialności, funkcjonalnie się do niej upodabniają, jak np. możliwość utraty lub zmniejszenia wynagrodzenia za pracę (art. 82 k.p.) albo rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia (art. 6 ust. 1 ustawy o jakości).³ Ich znaczenie w praktyce, choć ograniczone, jest większe niż klasycznych form odpowiedzialności porządkowej i materialnej. Tę ostatnią z form odpowiedzialności pracowniczej zamierzamy poddać bliższej analizie w niniejszym artykule.

3. Zgodnie z art. 114 k.p. pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził zakładowi pracy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną. Przesłanką tej odpowiedzialności może więc być m.in. zawinione niedopełnienie obowiązku dbałości o wynik pracy, jeśli w następstwie powstanie szkoda dla zakładu pracy.

Pierwotnym prawem cywilnym jest odpowiedzialność kontraktowa (art. 471 k.c. i nast.). Tradycyjną funkcją odpowiedzialności materialnej pracownika, podobnie jak odpowiedzialności majątkowej prawa cywilnego, jest więc kompensata szkody; gdy chodzi o odpowiedzialność kontraktową — szkody wyrządzonej wierzycielowi, którym w naszym wypadku jest zakład pracy. W obecnym stanie prawnym funkcja wyrównawcza pracowniczej od-

² M. Rafacz-Krzyżanowska: Staranność pracownika, PiP 1965, nr 1, s. 55.

³ Ustawa z dnia 8 lutego 1979 r. o jakości wyrobów, usług, robót i obiektów budowlanych — Dz. U. z 1979, nr 3, poz. 7 (w skrócie: „ustawa o jakości”).

powiedzialności materialnej w poważnym jednak stopniu uległa osłabieniu na rzecz funkcji dyscyplinująco-wychowawczej i prewencyjnej.⁴

Tę charakterystyczną dla prawa pracy „zmianę orientacji” można zauważyć w tych przepisach, które konstytuują odpowiedzialność materialną pracowników jako odpowiedzialność ograniczoną. W razie bowiem istnienia winy nieumyślnej odpowiedzialność pracownika ogranicza się tylko do rzeczywistej straty zakładu (art. 115 k.p.), a więc pracownik nie odpowiada za szkodę polegającą na utracie przez zakład pracy spodziewanych korzyści; ponadto odszkodowanie nie może przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika (art. 119 § 1 k.p.). Odstąpienie przez ustawodawcę od zasady pełnej kompensaty — zgodnie z od dawna wyrażanymi postulatami nauki i praktyki — podyktowane było m.in. dążeniem do urealnienia odpowiedzialności materialnej za „szkody w produkcji”. Oczekiwano, że ograniczenie odpowiedzialności będzie zachęcać zakłady pracy do szerszego posługiwania się tym środkiem w celu zapobiegania szkodom i dyscyplinowania pracowników.⁵ W ten sposób odpowiedzialność materialna mogłaby też w większym niż poprzednio stopniu spełniać funkcję prewencyjną. Wyraźnie wychowawczą wymowę ma przepis art. 119 § 2 k.p., przewidujący możliwość — w razie niewysokiej szkody lub nieznacznego stopnia winy pracownika — zaniechania dochodzenia odszkodowania i zastosowania zamiast tego kary porządkowej.

W wypadku szkód spowodowanych wadliwą produkcją w rachubę wchodzi częściej wina nieumyślna, odpowiedzialność więc pracownika jest ograniczona zgodnie z art. 115 oraz 119 § 1 k.p. oraz szczególnie często występują przesłanki zastępczego posłużenia się karą porządkową w myśl art. 119 § 2 k.p. Tym samym więc uwidaczniać się powinny w tym zakresie pozakompensacyjne funkcje odpowiedzialności materialnej.

Powyższe uwagi nie uzasadniają konstruowania *de lege lata* jakiejś szczególnej formy odpowiedzialności materialnej z tytułu złej jakości wyniku pracy. Jest ona „wtopiona” w ogólną instytucję odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy (dział V, rozdz. I k.p.). Stanowi ona jeden (być może główny, ale nie wyłączny) przejaw tej odpowiedzialności. Jedyną swoistością w tym zakresie, którą można wskazać w sferze normatywnej, jest wprowadzony przez ustawę o jakości obowiązek jednostek gospodarki społecznionej dochodzenia odszkodowania od osób, z winy których poniosły szkodę wskutek wykonania wyrobu, usługi, roboty lub obiektu budowlanego, nie odpowiadających ustalonym wymaganiom (art. 6 ust. 3).

Niewyodrębnienie odpowiedzialności majątkowej z tytułu braków różni ustawodawstwo polskie od systemów prawnych niektórych innych krajów, zarówno kapitalistycznych jak i socjalistycznych, które wprowadziły w drodze ustawodawczej lub orzeczniczej szczególne zasady odpowiedzialności materialnej pracowników w razie wyrządzenia szkody zakładowi pracy na skutek niewłaściwej jakości wytwa-

4 *Expressis verbis* stwierdzają to następujące wytyczne Sądu Najwyższego: „W przeciwieństwie do odszkodowania unormowanego w prawie cywilnym, gdzie ma ono charakter kompensacyjny, odszkodowanie — o którym mowa w art. 119 § 1 kodeksu pracy — ma przede wszystkim realizować założenie wychowawczo-prewencyjne.” [Obwieszczenie Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego z dnia 3.II.1976 r. o wytycznych wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej w przedmiocie materialnej odpowiedzialności pracowników (Mon. Pol. 1976, Nr 10, poz. 51), zawierające uchwałę Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 29.XII.1975 r., uzasadnienie tezy V].

5 Nadzieje takie wyrażali m.in.: J. Jończyk (w:) *Odpowiedzialność materialna pracowników*, PiP 1975, nr 1; W. Sanetra: *W sprawie jednolitości polityki dyscyplinarnej* PiP 1976, nr 8/9, s. 96.

ranych wyrobów (usług). Doświadczenia legislacyjne innych krajów w tym zakresie omówimy w oddzielnym punkcie.

4. Zastanawiając się nad zakresem odpowiedzialności materialnej z tytułu naruszenia obowiązku dbałości o wynik pracy, dochodzimy do wniosku, że w rachubę wchodzi wszelkiego rodzaju szkody będące normalnym następstwem działania lub zaniechania pracownika (art. 115 k.p.), które cechuje brak wystarczającej dbałości o wynik pracy. Szkody te stanowią określony wycinek „szkód w produkcji”, za które pracownicy ponoszą odpowiedzialność w myśl art. 114 k.p. Pojęciowo znajdują się one wobec tych ostatnich w stosunku podrzędności. Przyczyną szkód produkcyjnych — poza brakiem należytej dbałości o jakość wyniku pracy — mogą być inne przejawy nagannego zachowania pracownika, jak brak dbałości o osiągnięcie należytej wydajności pracy, o terminowość wykonywania zadań, o oszczędne gospodarowanie środkami albo niestaranne lub nieostrożne obchodzenie się z mieniem zakładu pracy itp. Zachowania te stanowią naruszenie obowiązku staranności w pracy i też uzasadniają odpowiedzialność pracownika za szkodę. Są to jednak szkody innego rodzaju, jak — przykładowo rzecz biorąc — uszkodzenia środków produkcji, kary umowne za przetrzymywanie taboru i opakowań oraz szkody na osobie spowodowane nieprawidłową eksploatacją maszyny.

W polu naszego zainteresowania znajdują się szkody polegające na nieefektywnym poniesieniu przez zakład pracy kosztów wytworzenia wadliwego produktu lub wykonania wadliwej usługi oraz na utracie korzyści, jakie zakład pracy mógłby osiągnąć, gdyby rezultat był prawidłowy. Ponieważ, jak mówiliśmy, mamy na ogół do czynienia z winą nieumyślną pracownika, przeto jego odpowiedzialność ogranicza się w zasadzie — zgodnie z art. 115 k.p. (w powiązaniu z art. 122 k.p.) — do szkód pierwszego rodzaju, a więc szkód mieszczących się w granicach rzeczywistej straty zakładu (tzw. *damnum emergens*). Natomiast szkody polegające na utracie spodziewanych korzyści (tzw. *lucrum cessans*) ponosi (w razie istnienia winy nieumyślnej pracownika) zakład pracy. Należy to uznać za przejaw ryzyka obciążającego przedsiębiorstwo.

Wśród szkód o charakterze rzeczywistej straty praktyczne znaczenie ma zmarnowanie surowców, materiałów, paliw, energii oraz półfabrykatów, a więc przedmiotów pracy użytych do wyprodukowania wybrakowanego wyrobu. Ich wartość zależy m.in. od wkładu pracy uprzedmiotowionej w poprzednich fazach produkcji. Jeżeli przedmiot pracy ulega bezpowrotnemu zmarnowaniu, to szkoda obejmuje w pełni wartości nagromadzone w tych fazach. Oczywiście odpowiedzialność pracownika, jak wspomniano wyżej, obejmuje tylko te elementy szkody, które pozostają w związku przyczynowym z jego zachowaniem. Zgodnie zwłaszcza z adekwatną teorią związku przyczynowego (normalne następstwa) odpowiedzialność ta nie może dotyczyć szkód w takim zakresie, w jakim są one rezultatem szczególnych, nietypowych okoliczności (jeśli np. jednorazowo użyto w produkcji droższego niż zazwyczaj materiału). Co do zasady trzeba jednak przyjąć, że zakres odpowiedzialności pracownika zależy, biorąc pod uwagę obowiązek dbałości o wynik, od wartości zmarnowanych przedmiotów pracy. Zagrożenie zatem odpowiedzialnością materialną zależy od wartości przedmiotów, z którymi konkretny pracownik ma do czynienia. Im wartość ich wyższa (droższy materiał, półprodukt w późniejszej fazie obróbki zawierający większy wkład pracy uprzedmiotowionej), tym większa dolegliwość grozi pracownikowi z tytułu odpowiedzialności materialnej. Niewspółmierność w zagrożeniu odpowiedzialnością materialną różnych kategorii pracowników stanowi jedną z przyczyn niskiego stopnia jej wykorzystania w praktyce oraz argument za jej złagodzeniem w odniesieniu do szkód produkcyjnych.

W zakresie szkód wadliwej produkcji można jeszcze wskazać na amortyzację zaangażowanych przy wytwarzaniu wadliwych wyrobów środków pracy: maszyn, urządzeń, budynków itp. Obliczenie szkody w tym zakresie w odniesieniu do konkretnego pracownika byłoby jednak praktycznie niewykonalne. W związku z tym należy przyjąć, że szkoda tego rodzaju idzie na poczet ryzyka przedsiębiorstwa.

Elementem szkody jest wartość robocizny (koszty osobowe), jeżeli pracownikowi wypłacono wynagrodzenie mimo wadliwości wyniku pracy. W wypadku wadliwości zawinionej działa jednak reguła art. 82 k.p., wobec czego wynagrodzenie nie powinno być wypłacone pracownikowi w całości lub w części. Taka redukcja wynagrodzenia ma pewien aspekt kompensacyjny. Stosowanie odpowiedzialności materialnej jest więc w tym zakresie bezprzedmiotowe. W razie zaś wadliwości nie zawinionej obowiązek odszkodowawczy również nie powstaje. Ryzyko błędu pracownika (będące częścią tzw. ryzyka osobowego) obciąża wówczas zakład pracy. Ryzyko to polega na obowiązku zapłaty wynagrodzenia mimo nieowocności pracy oraz na niemożności dochodzenia od takiego pracownika odszkodowania z tytułu szkody wyrządzonej nie zawinionym błędem.

Wyjątkowo w zakresie kosztów osobowych zakładu pracy można by wziąć pod rozwagę sytuację odpowiedzialności pracownika, który w sposób zawiniony spowodował wadliwość wyniku pracy, wtedy, gdy koszt wykonania zastępczego (np. w związku z wyższym zaszerogowaniem pracownika dokonującego poprawki) przewyższył kwotę wynagrodzenia „potrąconą” pracownikowi winnemu.

Wielkość „rzeczywistej straty” zakładu pracy zależy od momentu ujawnienia się wadliwości. Im moment ten następuje później, tym z reguły szkoda jest wyższa. Wyrób bowiem może podlegać dalszym fazom produkcyjnym, mimo że już wcześniej powstała wadliwość przekreśla celowość ponoszenia dalszych kosztów. W fazie zaś poprodukcyjnej do kosztów wytworzenia dochodzą koszty magazynowania, składowania, transportu, reklamy, zbycia wyrobu itp., jak również roszczenia cywilnoprawne kierowane do producenta (kary umowne, koszty gwarancji, rękojmi, odszkodowania).

Za narastanie szkody w przyszłości pracownik produkcyjny nie powinien ponosić odpowiedzialności, gdyż takie powiększanie się szkody zazwyczaj nie jest koniecznym następstwem jego działania lub zaniechania, lecz wynika z niedopatrzeń kontroli. W rachubę wchodzi natomiast w takim wypadku odpowiedzialność pracowników służby kontroli jakości oraz ewentualnie tych pracowników produkcyjnych, którym przyznano uprawnienia do samokontroli.

Obowiązek odszkodowawczy pracownika — jeśli brać pod uwagę szkodę o charakterze *damni emergentis* — dotyczy jej w tym rozmiarze, w jakim przewyższa ona korzyści odniesione przez zakład pracy. Tylko bowiem ta swoista *compensatio lucri cum damno* pozwala ustalić rozmiar rzeczywistego uszczerbku w mieniu zakładu pracy. Toteż istotne znaczenie ma zakwalifikowanie wyrobu do jednej z kategorii wyodrębnionych w związku z oceną jakości wyniku pracy. O pełnej szkodzie można mówić w razie braku całkowitego, który w żaden sposób nie nadaje się do wykorzystania, a ponadto nie można odzyskać materiału zużytego na jego wyprodukowanie. Możliwość (i opłacalność) odzyskiwania materiału, a tym bardziej wyprodukowanie braku częściowego, zapewniają zakładowi pracy pewne korzyści, które zmniejszają lub równoważą poniesione nakłady. W wypadku naprawienia braku należy z jednej strony uwzględnić koszty naprawy, a z drugiej — przyrost wartości wyrobu, który nastąpił w wyniku naprawy.

Do szkód o charakterze *lucris cessantis* należy różnica między sumą korzyści,

które odniósłby zakład pracy, gdyby jednostka wyniku pracy była prawidłowa, a korzyściami rzeczywiście uzyskanymi.

Pogorszenie produkcji pociąga zmniejszenie akumulacji finansowej przedsiębiorstwa, maleje bowiem ilość sprzedanych towarów i usług lub też występuje konieczność stosowania opustów cenowych itp. Zgodnie z tym, co powiedzieliśmy wyżej, zakłady pracy w wypadku winy nieumyślnej pracownika szkód tego rodzaju nie mogą dochodzić.

Obliczanie odszkodowań za szkody w produkcji spowodowane wadliwością wyniku pracy może nasuwać wiele innych problemów wymagających niekiedy rozwiązania poprzez posiłkowe odwołanie się do przepisów kodeksu cywilnego.

5. W dziedzinie unormowania pracowniczej odpowiedzialności majątkowej z tytułu jakości produkcji na uwagę zasługują doświadczenia w tym zakresie zarówno krajów kapitalistycznych jak i socjalistycznych.

Ogólnie można stwierdzić, że w tej dziedzinie obserwuje się szczególnie daleko idące odstępstwa od tradycyjnych reguł rządzących odpowiedzialnością kontraktową dłużnika według prawa cywilnego.

Odstępstwa te polegają przede wszystkim na innej niż w prawie zobowiązań interpretacji winy dłużnika-pracownika oraz na ograniczeniu odpowiedzialności pracownika tylko do przejawów winy kwalifikowanej. Inny kierunek ograniczeń to ustalenie maksymalnych kwot odszkodowań w proporcji do wynagrodzenia pracownika oraz rodzaju i stopnia winy. Spotyka się wreszcie powiązanie odpowiedzialności pracownika z aktami lojalnego zachowania w czasie pracy (np. poinformowanie kierownika pracy o przeszkodach mogących spowodować pogorszenie osiągniętych wyników) oraz ograniczenie odpowiedzialności do szkód ujawnionych w określonym czasie, tj. do momentu odbioru wyniku pracy.

Przesłanką złagodzonej w porównaniu z prawem cywilnym odpowiedzialności pracownika jest uznawana współcześnie koncepcja winy subiektywnej w prawie pracy, a więc winy pojmowanej zwięźajaco, przez uwzględnianie w danym wypadku okoliczności dotyczących pracownika, takich jak jego wiek, cechy psychofizyczne, stosunek do pracy, częstość popełnianych pomyłek itp. Oczywiście taka koncepcja winy nie dotyczy tylko tego wycinka odpowiedzialności, który jest przedmiotem naszych rozważań w niniejszym opracowaniu. Przykładem natomiast ustawowej dyrektywy subiektywnego rozumienia winy ściśle w zakresie naszego zainteresowania jest pojęcie wybaczalnego błędu w czechosłowackim kodeksie pracy,⁶ a więc błędu, który zasługuje na specjalnie łagodne potraktowanie w świetle dotychczasowego pozytywnego stosunku pracownika do pracy (por. dalej). Dodajmy w tym miejscu, że i w polskim prawie pracy znajduje zastosowanie subiektywna interpretacja winy pracownika,⁷ m.in. w wypadku odpowiedzialności materialnej za braki.

W niektórych krajach Europy Zachodniej występuje tendencja do ograniczania odpowiedzialności pracowniczej z tytułu wadliwej produkcji do wypadków winy kwalifikowanej. Przykładowo we Francji w zakresie odpowiedzialności majątkowej za szkody spowodowane niesumiennością w pracy, w tym przede wszystkim za szkody wynikłe z wybrakowanej produkcji, nastąpiła w ostatnich dziesięcioleciach ewolucja orzecznictwa, w wyniku której ukształtował się ostatecznie pogląd, że odpowiedzialność robotnika względem pracodawcy z tytułu braku (*maifaçon*) może być

⁶ Kodeks pracy CSRS z 16.VI.1965 r. (tekst jedn.: Dz. U. CSRS 1975, nr 16, poz. 55, prze-kład — w „Materiałach z Zagranicy IPiSS” 1978, z. 1).

⁷ Por. W. Sane tra: Wina w odpowiedzialności pracowniczej, Wrocław 1975, s. 52.

dochodzona tylko w razie istnienia winy ciężkiej (*faute lourde*).⁸ W orzecznictwie uznano również za niedopuszczalną praktykę rozszerzania w drodze umownej (w regulacjach wewnątrzzakładowych lub w klauzulach umów o pracę) odpowiedzialności majątkowej pracownika za szkody wyrządzone brakoróbstwem, gdyż — jak się ocenia — stanowiłoby to przerzucenie na pracownika części ryzyka prowadzenia przedsiębiorstwa.⁹ Podobna jak we Francji linia rozwojowa miała też miejsce w krajach Beneluksu.¹⁰

W przeciwieństwie do sytuacji ukształtowanej w wymienionych krajach kapitalistycznych (oraz innych, w których obowiązuje surowszy reżym odpowiedzialności), w krajach socjalistycznych odpowiedzialność pracownika za wadliwą produkcję mieści się w ramach ustawowo uregulowanej ograniczonej odpowiedzialności pracownika za szkodę, przy czym odpowiedzialność z tytułu wadliwej produkcji zawiera niekiedy pewne swoistości na tle ogólnego reżymu odpowiedzialności. Najbardziej charakterystyczną cechą unormowań w tych krajach jest limitowanie odszkodowań dochodzonych od pracowników w razie istnienia winy nieumyślnej wielokrotnością (lub ułamkiem) miesięcznego wynagrodzenia pracownika.¹¹ Nie ma natomiast w zasadzie — w odróżnieniu od wymienionych wyżej krajów Europy Zachodniej — wyłączenia odpowiedzialności przy określonych postaciach winy, chociaż wina odgrywa pewną rolę w różnicowaniu odszkodowań.

Zmodyfikowane zasady odpowiedzialności w razie spowodowania braku przez pracownika przewiduje czeskosłowacki kodeks pracy. Mianowicie w myśl prawa czeskosłowackiego odpowiedzialność materialna pracownika, który z winy nieumyślnej spowodował brak, ukształtowana jest łagodniej od odpowiedzialności materialnej z innego tytułu. Według reguły ogólnej wysokość odszkodowania za szkodę spowodowaną niedbalstwem nie może przekroczyć kwoty trzymiesięcznego przeciętnego wynagrodzenia (§ 179 pkt 2 k.p. CSRS). Wysokość odszkodowania może być obniżona poniżej wartości rzeczywistej szkody lub poniżej trzymiesięcznego zarobku pracownika, musi jednak wynosić przynajmniej 1/3 rzeczywistej szkody, a jeżeli szkoda przewyższa równowartość przeciętnego trzymiesięcznego zarobku pracownika, to co najmniej kwotę równą jego przeciętnemu miesięcznemu zarobkowi (§ 183 pkt 1 k.p. CSRS).

Tymczasem pracownik wynagradzany według systemu płac robotniczych, który z powodu niedbalstwa (a więc z winy nieumyślnej) wyrządził zakładowi szkodę na skutek wyprodukowania braku, jest obowiązany do zwrotu nakładów poniesio-

⁸ Zasadę prawną tej treści uchwalił Sąd Kasacyjny w wyroku z dnia 27 listopada 1958 r. i ten kierunek orzecznictwa został następnie potwierdzony przez Sąd Najwyższy. Por. G.H. Camerlynck: *Contract de travail (w:) Traité de droit de travail* pod red. G.H. Camerlyncka, Paris 1963, s. 201—202. Prokurator Generalny R. Lindon, wyjaśniając intencje sędziów Izby Socjalnej Sądu Najwyższego, stwierdził, co następuje: „(...) pracodawca, który stoi na czele przedsiębiorstwa i który z tego tytułu osiąga korzyści, ponosi jednocześnie ryzyko; nieumyślne braki, jeśli są one wynikiem zaniedbań, lekkich przewinień w wykonywaniu pracy zaliczają się ściśle do tego ryzyka” (tamże, s. 202).

⁹ Tamże, s. 203—204. Ważności klauzul tego rodzaju uznaje się tylko wyjątkowo w razie wykonywania działalności wymagającej daleko posuniętej samodzielności pracowników.

¹⁰ Por. G.H. Camerlynck: *Rapport de synthèse (w:) Le contrat de travail dans le droit des pays membres de la CECA (Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier) — G. Boldt, G. Camerlynck, P. Horion, A. Kayser, M.G. Levenbach, L. Mengoni — Luxembourg 1965, s. 75.*

¹¹ Zwracając uwagę na okoliczność, że według prawa bułgarskiego odpowiedzialność ograniczona ma zastosowanie nawet do cięższych postaci winy nieumyślnej, E. Georgijew stwierdza, iż w prawie bułgarskim, odwrotnie niż we francuskim, nie obowiązuje paremia *culpa dolo aequiparatur*. Por. E. Georgijew: *Résponsabilité civile des travailleurs envers leurs employeurs — Dispositions limitatives de responsabilité du Code du Travail bulgare (w:) Etudes de droit du travail offertes à André Brun, Paris 1974, s. 241.*

nych na materiał i pracę oraz ewentualnie na naprawę braku i maszyny, jeżeli nastąpiło jej uszkodzenie przy wyrobie braku — do wysokości równającej się połowie jego miesięcznego zarobku (§ 184 pkt 1 k.p. CSRS). Dalsze obniżenie odszkodowania jest dopuszczalne w razie istnienia wspomnianej już winy pracownika, określanej przez ustawodawcę czechosłowackiego mianem wybacznego błędu (*ospredmitel'na chyba*). Jeżeli mianowicie brak powstał na skutek wybacznego błędu pracownika, który na ogół jest w pracy sumienny, to zakład pracy może odpowiednio obniżyć wysokość odszkodowania, jednakże jego wysokość musi wynosić przynajmniej 1/3 wartości rzeczywistej szkody, a jeżeli szkoda jest większa od połowy przeciętnego zarobku miesięcznego pracownika, to co najmniej kwotę równą 1/6 jego przeciętnego miesięcznego zarobku (§ 184 pkt 3 k.p. CSRS).

Poza złagodzeniem reżymu odpowiedzialności polegającym na obniżeniu maksymalnej dopuszczalnej kwoty odszkodowania, kodeks czechosłowacki przewiduje charakterystyczne wyłączenia odpowiedzialności wtedy, gdy pracownik poinformował o istniejącej przeszkodzie, ale nie polecono mu przerwania pracy, albo gdy kontrola techniczna przyjęła wyrób jako odpowiadający wymaganiom (§ 184 pkt 1 k.p. CSRS). Poinformowanie o przeszkodzie stanowi w myśl prawa czechosłowackiego obowiązek pracownika pod rygorem przypisania mu szkody.

Odwrotnie niż w kodeksie czechosłowackim, w rosyjskim kodeksie pracy¹² odpowiedzialność za wybrakowaną produkcję (a ściślej za uszkodzenie materiałów, półfabrykatów lub wyrobów, niekoniecznie więc przez wytworzenie braku) została ukształtowana surowiej od odpowiedzialności za szkodę w reżymie ogólnym. O ile ogólnie obowiązuje zasada ograniczenia odpowiedzialności do 1/3 miesięcznej płacy taryfowej (art. 119 k.p. RSFR), o tyle w wypadku uszkodzenia w wyniku niedbalstwa materiałów, półfabrykatów lub wyrobów odszkodowanie limitywane jest wysokością 2/3 wynagrodzenia miesięcznego (art. 120 pkt 1 k.p. RSFR).

W innych krajach socjalistycznych odpowiedzialność materialna za szkodę spowodowaną wadliwą produkcją realizowana jest podobnie jak w Polsce — według ogólnych zasad odpowiedzialności materialnej za szkody w produkcji. W krajach tych, jak to wynika również z przytoczonych przykładów Czechosłowacji i ZSRR, mamy do czynienia w razie istnienia winy nieumyślnej pracownika z instytucją ograniczonej odpowiedzialności materialnej, przy czym najpowszechniejszą przesłanką ograniczenia odpowiedzialności jest określenie maksymalnej wysokości odszkodowań w proporcji do wynagrodzenia pracownika. I tak w NRD¹³ pracownik w wypadku szkody spowodowanej niedbalstwem odpowiada materialnie do wysokości miesięcznej płacy zasadniczej, jaką otrzymał w chwili powstania szkody (§ 261 ust. 2). Według bułgarskiego kodeksu pracy¹⁴ pracownik jest odpowiedzialny za szkody spowodowane przez siebie w trakcie wypełniania zadań mu wyznaczonych do wysokości odszkodowania nie przekraczającego 2/3 jego wynagrodzenia miesięcznego wtedy, gdy czyn pracownika nie stanowi przestępstwa, a szkody zostały wywołane niedbalstwem pracownika i stwierdzone w terminie jednego roku począwszy do ich dokonania (art. 95). Rumuński kodeks pracy¹⁵ nie przewiduje maksymalnych

¹² Kodeks pracy RSFR z 15 lipca 1970 r. [Tekst oficjalny (w:) „Juridiczeskaja Litieratura”, Moskwa 1972 r., a przekład w „Materiałach z Zagranicy IPiSS”, 1974].

¹³ Kodeks pracy NRD z 16.VI.1977 r. (Dz. U. NRD 1977, nr 18; przekład w „Materiałach z Zagranicy IPiSS” 1978 r., z. 3).

¹⁴ Kodeks pracy LRB z 1951 r. ze zmianami. Aktualny tekst (w:) „Kodeks na truda i drugi normatiwni aktowe po trudowo prawo i obszczestwieno osigurjawanie”, Sofia 1980.

¹⁵ Kodeks pracy SRR z 23 listopada 1972 r. (Dz. U. SRR Nr 140 z 1972 r.; przekład w „Materiałach z Zagranicy IPiSS” 1974, z. 2).

kwot odszkodowań, a tylko miesięczne raty potrąceń wynagrodzenia z tego tytułu (por. art. 109 ust. 1 i 2).

Dodajmy, że we wszystkich krajach socjalistycznych obowiązują także inne charakterystyczne przesłanki ograniczające odpowiedzialność pracownika za szkodę w produkcji, a w szczególności zasada odpowiedzialności w razie istnienia winy nieumyślnej wyłącznie w granicach rzeczywistej straty zakładu (§ 179 k.p. CSRS, art. 118 k.p. RSFRR, art. 103 ust. 1 k.p. SRR, art. 100 k.p. LRB) oraz niepomoczenie przez pracownika normalnego ryzyka działalności zakładu, (§ 174 pkt 2 k.p. CSRS, art. 118 k.p. RSFRR, art. 102 ust. 2 k.p. SRR, art. 100 k.p. LRB).

Powyższe uwagi dotyczące stanu prawnego za granicą, aczkolwiek niewyczerpujące, prowadzą do wniosku, że ustawodawstwo polskie wyróżnia się — mimo istnienia instytucji odpowiedzialności ograniczonej — restryktywnością swych unormowań. Przegląd porównawczy w tej dziedzinie jest m.in. źródłem postulatów *de lege ferenda*, o których mowa w części wnioskowej.

Szczególne miejsce wśród zagranicznych aktów prawnych regulujących sprawę odpowiedzialności materialnej pracownika za szkody produkcyjne zajmuje rumuńska ustawa o jakości produktów i usług z 1977 r.¹⁶ O ile poprzednie przykłady (łącznie z rumuńskim kodeksem pracy z 1972 r.) świadczą o nasilaniu się funkcji ochronnej w dziedzinie odpowiedzialności pracowniczej za wadliwą produkcję, o tyle ustawa z 1977 r. służy raczej wzmocnieniu w tej dziedzinie funkcji organizacyjnej prawa pracy. W świetle przepisów tej ustawy, zawierającej szczególną regulację odszkodowań pracowniczych, można utrzymywać, że instytucji odpowiedzialności materialnej za wadliwą produkcję przyznano w Rumunii kluczowe znaczenie wśród środków pracy mających przyczynić się do podnoszenia jakości produktów i usług.

6. Jak już wspominaliśmy, jednym z założeń kodeksowej regulacji pracowniczej odpowiedzialności materialnej za „szkody w produkcji” było jej „urealnienie” i „ożywienie”. Na podstawie badań w przedsiębiorstwach przeprowadzonych pod koniec lat siedemdziesiątych można postawić tezę, że oczekiwania w tym zakresie nie spełniły się. Jak wykazały badania¹⁷ stosunek dochodzonych odszkodowań z tytułu szkód w nie powierzonym mieniu do ich rozmiarów jest rażąco niski w porównaniu z analogicznym stosunkiem odszkodowań do szkód w mieniu powierzonym. W obrębie zaś mienia nie powierzzonego szczególnie rzadko dochodzi się pokrycia szkód spowodowanych złą jakością wyników pracy.

Sytuacja ta nie uległa pozytywnej zmianie po wejściu w życie ustawy o jakości z 1979 r. Wprowadziła ona m.in. obowiązek dochodzenia przez jednostki gospodarki społecznej odszkodowań od osób, które wyrządziły szkodę złą jakością pracy.¹⁸ Rosnące w ostatnich latach rozmiary produkcji złej jakości świadczą o tym, że środek odpowiedzialności materialnej nadal nie jest wykorzystywany do ograniczania szkód w tym zakresie.

Niski stopień zastosowania odpowiedzialności materialnej w zakresie pokrywania szkód spowodowanych brakoróbstwem potwierdza pośrednio statystyka sądowa¹⁹ za cały okres obowiązywania kodeksu pracy. W roku 1975 na ogólną liczbę 53 493 spraw z zakresu pracowniczej odpowiedzialności materialnej, jakie wpłynęły do sądów powszechnych (rejonowych oraz sądów wojewódzkich w pierwszej instancji), 46 647 dotyczyło wyrównania szkód w mieniu powierzonym pracownikom z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się, a tylko zaledwie 6 846 spraw, czyli 12,8% ogólnej

¹⁶ Rumuńska ustawa o jakości produktów i usług z 1 lipca 1977 r. (Ustawa nr 7, Biuletyn Oficjalny SRR nr 63 z 9.VII.1977 r.).

¹⁷ Szczegółowe wyniki tych badań przedstawiłem w pracy: Obowiązek dbałości o wynik pracy oraz skutki jego naruszenia, „Studia i Materiały IPISS” 1982, z. 19, s. 79—83.

¹⁸ Dane te pochodzą z Ministerstwa Sprawiedliwości.

liczby spraw, wyrównania szkód w mieniu nie powierzonym. W tej ostatniej grupie mieściły się sprawy związane z wyrównaniem szkód spowodowanych złą jakością pracy.¹⁹ W kolejnych latach analogiczny wskaźnik kształtował się następująco: w 1976 r. — 9%, w 1977 r. — 10,1%, w 1978 r. — 12,1%, w 1979 r. — 10,5%, w 1980 r. — 12,1%, w 1981 r. — 11,4%. W roku 1982 ogólny napływ spraw z zakresu pracowniczej odpowiedzialności materialnej wyniósł 45 950. Z tej liczby 40 608 dotyczyło szkód w mieniu powierzonym, a 5 342, czyli 11,6% ogółu spraw, szkód w mieniu nie powierzonym. Świadczy to o utrzymywaniu się zjawiska niewspółmierności dochodzenia szkód w zakresie obu rodzajów mienia już w warunkach reformy gospodarczej.

Niewysoka jest przy tym efektywność procesów wytaczanych w zakresie szkód w mieniu nie powierzonym. Wskaźnik sum zasądzonych do dochodzonych przez zakłady pracy waha się w okresie obowiązywania kodeksu pracy w granicach 40—50%. Niski odsetek zasądzonych kwot jest rezultatem złego przygotowania spraw w zakładach pracy.

7. Wśród przyczyn znikomego wykorzystania instytucji odpowiedzialności materialnej z tytułu złej jakości produkcji na pierwszy plan wysuwają się, analogicznie jak w zakresie redukcji wynagrodzenia na podstawie art. 82 k.p., trudności dowodowe. Ich źródłem jest oparcie odpowiedzialności pracownika na zasadzie udowodnionej winy. Zgodnie bowiem z art. 116 k.p. zakład pracy jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody. Do okoliczności uzasadniających odpowiedzialność należy zgodnie z art. 114 k.p. niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych (element bezprawności) oraz wina pracownika, a także zgodnie z art. 115 k.p. związek przyczynowy między zachowaniem sprawcy a powstaniem szkody. Obowiązkiem dowodowym zakładu pracy objęta jest więc zarówno ocena jakości wyniku pracy, a w jej konsekwencji także fakt i rozmiar szkody, jak i — co nas szczególnie interesuje — ocena jakości świadczenia pracy polegająca na ustaleniu, czy i jak pracownik wypełnił swoje obowiązki, czy naganna była jego postawa, czy zachodził związek przyczynowy między jego zachowaniem a szkodą.

Szczególne trudności sprawia podmiotowi zatrudniającemu wykazanie winy pracownika. Zespołowość i wielofazowość prac w połączeniu z nieprowadzeniem kontroli międzyoperacyjnej, częsta wadliwość materiałów oraz występowanie innych przyczyn nie dotyczących pracownika sprawiają, że zakład pracy często nie jest w stanie ustalić, czy winę produkcji złej jakości ponoszą pracownicy, a jeśli tak, to komu konkretnie należy ją przypisać.

Poza niemożliwością w wielu wypadkach wykazania winy powstaje również problem nieopłacalności procedury dochodzenia odszkodowań, zwłaszcza w zakresie braków zewnętrznych (tj. reklamowanych wobec zakładu). W zakładach wyrażane są opinie, że nie warto dochodzić odpowiedzialności materialnej, bo pracownicy dobrowolnie odszkodowań nie zapłacą, a szansa zasądzenia odszkodowania przez sąd jest znikoma.

¹⁹ Choć nie dysponujemy w tej kwestii danymi liczbowymi, można jednak przyjąć, że sprawy te stanowiły znikomą mniejszość w grupie spraw o odszkodowanie za szkody w mieniu nie powierzonym. W grupie tej bowiem sprawy dotyczą najczęściej szkód spowodowanych przepalaniem paliwa przez kierowców, nieumyślnym uszkodzeniem lub zniszczeniem mienia zakładowego przez pracownika w trakcie wykonywania obowiązków służbowych wobec osób spoza zakładu, którym zakład pracy wypłacił z tego tytułu odszkodowanie, opóźnieńmi w wykonywaniu określonych czynności, jeśli zakład pracy wypłacił z tego tytułu karę umowną. Por. J. Broł: Orzecznictwo i działalność pozaorzecznicza sądów na tle sporów ze stonku pracy, „Służba Pracownicza” 1980, nr 5, s. 14—20.

Zwraca się również uwagę na większą skuteczność zastosowania w razie zlej jakości produkcji środków płacowych oraz w związku z tym na niecelowość jednoczesnego posłużenia się odpowiedzialnością materialną, co w odczuciu pracowników byłoby jednoznaczne z podwójnym karaniem.

W wypadku odpowiedzialności materialnej silnie zaznacza się wreszcie obawa przed konfliktami z załogą oraz fluktuacją pracowników, którą konflikty na tle dochodzenia odszkodowań mogłyby jeszcze spotęgować.

8. Badania nad rolą prawa pracy w oddziaływaniu na jakość pracy i produkcji dowodzą, że skuteczność prawa ma swoje granice wyznaczone przez mechanizmy pozaprawne. Aby uzyskać postęp, potrzebne jest zatem przede wszystkim „odblokowanie” środków prawnych. Stosowalność i skuteczność tych środków w naszym wypadku odpowiedzialności materialnej będzie się zwiększać w miarę eliminowania negatywnych uwarunkowań stwarzających antybodźce do posługiwania się tą formą odpowiedzialności. Zadanie to trzeba widzieć w perspektywie głębokiej reformy gospodarczej.

Podniesieniu efektywności odpowiedzialności materialnej mogą sprzyjać propozycje zmian obecnego stanu prawnego. Proponowane przez nas zmiany, mające na celu wzmocnienie gwarancji ochrony interesu pracownika w połączeniu z pewnym uściśleniem przepisów, powinny się przyczynić do „ożywienia” odpowiedzialności materialnej za szkody w produkcji w praktyce przedsiębiorstw.

Celowa wydaje się ustawowa regulacja sposobu obliczania szkody spowodowanej wadliwą jakością wyniku pracy. Rozstrzygnięcia wymaga mianowicie kwestia, czy do szkody tej należy zaliczać jedynie wartość zmarnowanych materiałów, czy również koszt nieefektywnego zużycia środków trwałych oraz ewentualnie koszt zastępczego wykonania naprawy wadliwej jednostki, wyniku pracy. Naszym zdaniem, odpowiedzialność pracownika powinna się ograniczać wyłącznie do zmarnowanych przedmiotów pracy (surowce, materiały, półfabrykaty, energia).

Należałoby przyjąć zasadę, jak w kodeksie pracy CSRS (por. wyżej pkt 5), że pracownik nie odpowiada za szkodę ujawnioną po uznaniu produktu za dobry przez kontrolę techniczną. Niedopuszczalne w takiej sytuacji byłoby dochodzenie wobec pracownika regresu z tytułu zrealizowanych przez zakład pracy roszczeń cywilnoprawnych (rękojmia, gwarancja, kary umowne). Odpowiedzialność materialną ponosiłby jednak pracownik kontroli jakości za zawinione „przepuszczenie” wadliwego wyrobu albo pracownik, któremu przyznano uprawnienia do samokontroli.

Wyłączenie odpowiedzialności należałoby również przewidzieć w sytuacji, gdy pracownik zawiadomił kierownika pracy o zauważonych mankamentach produkcji, a mimo to otrzymał polecenie kontynuowania pracy.

Stosunkowo surowe — w odniesieniu do szkód spowodowanych naruszeniem z winy nieumyślnej — obowiązku dbałości o wynik wydaje się, m.in. w świetle analizy prawnoporównawczej (por. pkt 5), ustalenie maksymalnego odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (art. 119 § 1 k.p.). Trzeba pamiętać, że chodzi o szkody powstające w bieżącej produkcji, często z winy lekkiej pracownika. Przy takim pułapie odszkodowań jaskrawsze stają się też różnice w sytuacji pracowników wynikające z tego, że w poszczególnych rodzajach zatrudnienia różne jest zagrożenie szkodą w związku z niejednakową wartością środków materialnych, którym operuje pracownik na swym stanowisku roboczym. Aby uniknąć dysproporcji, a zarazem bardziej chronić zarobek pracownika przed nadmiernym uszczupleniem, należałoby m.zd. w odniesieniu do szkód spowodowanych wadliwą jakością ograniczyć maksymalne odszkodowanie do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Zakładom pracy należy zagwarantować większą niż dotychczas swobodę w korzystaniu ze środków prawnych i tym samym większą możliwość uprawiania racjonalnej polityki. Odpowiednie zmiany prawa pracy w tym zakresie powinny pozostawać — w związku ze zmianą statusu przedsiębiorstwa — w ramach reformy gospodarczej. W zakresie naszego tematu trzeba zauważyć, że przedsiębiorstwo samodzielne, samorządne i samofinansujące się będzie z mocy mechanizmów ekonomicznych zainteresowane dochodzeniem odszkodowań od pracowników z tytułu szkód produkcyjnych. W związku z tym, generalnie rzecz biorąc, zbyteczna, a w konkretnych wypadkach krępująca dla zakładu pracy jest obligatoryjność egzekwowania odpowiedzialności materialnej względem pracowników, co obecnie przewiduje ustawa o jakości.

ROMAN DANIEC

WYBRANE ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z ZAMIANAMI MIESZKAŃ

Autor omawia zagadnienia związane z zamianami lokali mieszkalnych podlegających różnym przepisom prawa (tj. lokali podlegających szczególnemu trybowi najmu) na lokale spółdzielcze oraz na domy jednorodzinne lub lokale stanowiące odrębne nieruchomości. W artykule omówione są też przeszkody i trudności, jakie napotykają zainteresowani przy realizacji takich zamian.

1. Wstęp

Kiedy mówimy o zamianach mieszkań, to musimy pamiętać, że mamy w tych wypadkach do czynienia nie z jedną instytucją prawną, regulowaną mniej lub więcej zwartym zespołem norm, ale z różnymi sytuacjami prawnymi w zależności od tego, na jakiej podstawie prawnej osoba fizyczna korzysta i użytkuje mieszkanie: czy w ramach umowy najmu lokalu podlegającemu szczególnemu trybowi najmu lub nie podlegającemu temu trybowi, czy też w ramach spółdzielczego prawa do mieszkania, czy wreszcie w ramach własności osobistej (w domach jednorodzinnych lub w lokalach stanowiących odrębne mieszkania)?

Każdy z tych sposobów i każda z form prawnych korzystania z mieszkania podlegają innej regulacji prawnej. Lokale w domach objętych szczególnym trybem najmu podlegają przepisom prawa lokalowego¹ i kod. cyw. Najem tych lokali podlega ingerencji ze strony terenowych organów administracji państwowej. Umowy zaś najmu zawierane między właścicielem domu, który nie podlega szczególnemu trybowi najmu, a najemcą regulują przede wszystkim przepisy kodeksu cywilnego o najmie. Zamiany lokali spółdzielczych podlegają regulacji przewidzianej w prawie spółdzielczym,² które w tym zakresie odsyła do statutów poszczególnych spółdzielni, przy czym jeśli chodzi o zamianę spółdzielczych mieszkań własnościowych, to może ona być dokonana równie na podstawie przepisów kodeksu cywilnego o zamianach (art. 603—604).

Przy zamianie lokali w domach jednorodzinnych lub lokali stanowiących odrębne nieruchomości mamy do czynienia — ściśle biorąc — nie z „zamianą miesz-

¹ Tekst jednolity: Dz. U. z 1983 r. Nr 11, poz. 55.

² Dz. U. z 1982 r. Nr 30, poz. 210.