

Wojciech Marek

Wysokość odszkodowania należnego od pracownika za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy

Palestra 19/10(214), 22-29

1975

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.

mawiających czy to za jej przyjęciem, czy też za jej odrzuceniem. Wyrażone — właściwie bez podania uzasadnienia — w kilku słowach zapatrywanie, choćby nawet było ono zamieszczone w uchwale Sądu Najwyższego, powziętej w składzie siedmiu sędziów, trudno uznać za ostateczne rozwiązanie problemu.

WOJCIECH MAREK

Wysokość odszkodowania należnego od pracownika za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy

Przedmiotem rozważań autora są niektóre materialnoprawne i procesowe aspekty kodeksowego uregulowania zakresu obowiązku odszkodowawczego powstającego po stronie pracownika wskutek wyrządzenia szkody w innym niż powierzone mieniu zakładu pracy (art. 114—123 k.p.). Szczególnie dużo uwagi poświęcił autor pojęciu „rzeczywistej straty zakładu” (art. 115 k.p.) oraz kwestii przyczynienia się zakładu pracy do powstania szkody wyrządzonej przez pracownika (art. 117 § 1 i § 3 k.p.), wyrażając przy tym pogląd, że należne od pracownika odszkodowanie w wysokości jego trzymiesięcznego wynagrodzenia (art. 119 § 1 k.p.) nie powinno być dalej zmniejszane o kwotę odpowiadającą stopniowi przyczynienia się zakładu pracy do powstania szkody i że to przyczynienie się ma jedynie wpływ na ustalenie, jaka część rzeczywistej straty zakładu pozostaje w normalnym związku przyczynowym z zachowaniem się pracownika; dopiero po ustaleniu tej okoliczności należy ograniczać odszkodowanie w myśl art. 119 § 1 k.p.

Przedmiotem niniejszego opracowania są niektóre aspekty materialnoprawne i procesowe nowego, zawartego w kodeksie pracy¹ uregulowania kwestii zakresu obowiązku odszkodowawczego powstającego po stronie pracownika wskutek wyrządzenia szkody w mieniu zakładu pracy. Przed przystąpieniem do rozważań merytorycznych chciałbym już z góry zaznaczyć, że zagadnienie odpowiedzialności pracownika za mienie powierzone z obowiązkiem wyliczenia się lub zwrotu (obecnie art. 124—127 k.p.) zostało z niniejszego opracowania wyłączone. Zagadnienie to z jednej strony doczekało się już dość bogatej literatury², a z drugiej strony zmiany wprowadzone w tym zakresie przez kodeks pracy — przynajmniej do czasu skorzystania przez Radę Ministrów z fakultatywnej delegacji ustawowej zawartej w art. 126 § 2 k.p., co jeszcze nie nastąpiło — nie mają charakteru zasadniczego. W tej sytuacji ograniczam się do problematyki odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy w mieniu innym niż powierzone (art. 114—123 k.p.).

Nie bez znaczenia dla sposobu ujęcia tematu jest treść przepisu art. 300 k.p., w którym ustawodawca wskazał na konieczność odpowiedniego stosowania do stosunków pracy przepisów kodeksu cywilnego, jeżeli brak jest odpowiednich przepisów prawa pracy, a przepisy kodeksu cywilnego nie są sprzeczne z zasadami pra-

¹ Ustawa z dnia 26.VI.1974 r., Dz. U. Nr 24, poz. 141.

² Zob. np. S. Garlicki, M. PiekarSKI, A. Stelmachowski: Odpowiedzialność cywilna za niedobory, Warszawa 1970 oraz L. Dzikiewicz: Odpowiedzialność majątkowa personelu sprzedającego — Zobowiązanie łączne pracownika handlu, Warszawa 1971.

wa pracy. Jednocześnie ustawodawca pozostawił spory odszkodowawcze z powództwa zakładu pracy przeciwko pracownikowi w kompetencji sądów powszechnych, zakładając w ten sposób rozstrzyganie tych sporów przy stosowaniu wprost przepisów kodeksu postępowania cywilnego. Tak więc odwoływanie się przy omawianiu kwestii szczegółowych, mieszczących się w ramach zakreślonego tematu, do przepisów prawa cywilnego, orzecznictwa w sprawach cywilnych oraz doktryny cywilistycznej będzie niezbędne w razie braku właściwych rozwiązań w prawie pracy.

Odpowiedzialność materialna pracownika za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy nie była w okresie poprzedzającym uchwalenie przez Sejm kodeksu pracy uregulowana żadnym kompleksowym aktem normatywnym z zakresu prawa pracy i stąd wszelkie rozstrzygnięcia w tym zakresie musiały znajdować swe uzasadnienie w przepisach kodeksu cywilnego z art. 471 k.c. na czele. W orzecznictwie i literaturze zakresu przedkodeksowego ukształtowała się jednak zasada odpowiedzialności pracownika jedynie w razie wyrządzenia szkody działaniem lub zaniechaniem zawinionym, a więc przy założeniu winy jako niezbędnej przesłanki tej odpowiedzialności. Wina pracownika (a właściwie stopień jej natężenia) uznawana była także za okoliczność mającą istotny wpływ na zakres obowiązku odszkodowawczego powstającego po stronie pracownika. Tak więc jeśli chodzi o szkody wyrządzone przez pracownika w mieniu innym niż powierzone, inaczej ujmowano odpowiedzialność w razie ich umyślnego wyrządzenia, a inaczej, gdy były następstwem jedynie nieumyślnego zachowania się pracownika³. W razie bowiem umyślności po stronie pracownika żadne miarkowanie odszkodowania nie mogło być stosowane ani na podstawie przepisu art. 158 § 1 k.z., ani na podstawie zasad prawa pracy (po uchyleniu art. 158 § 1 k.z. przez przepisy wprowadzające kodeks cywilny), do których odwołał się Sąd Najwyższy w historycznej już dziś uchwale podjętej w składzie siedmiu sędziów z dnia 13.V.1965 r. III PO 40/64⁴. Natomiast uchwała ta dopuszczała możliwość miarkowania odszkodowania należnego od pracownika w razie nieumyślnego wyrządzenia przez niego — przy wykonywaniu powierzonej mu pracy — szkody w mieniu pracodawcy, które nie zostało temu pracownikowi wcześniej powierzone z obowiązkiem wyliczenia się lub zwrotu. Zdaniem Sądu Najwyższego zasada ograniczonej odpowiedzialności pracownika stała się jedną z zasad prawa pracy w rozumieniu art. XII § 3 przep. wprov. k.c. i jako taka zajmowała pozycję nadrzędną w stosunku do przepisów kodeksu cywilnego, a zwłaszcza w stosunku do art. 361 § 1 k.c.

Powyższe stanowisko Sądu Najwyższego spotkało się z dość powszechną aprobatą doktryny⁵, w której wskazywano jednocześnie na konieczność szybkiego ustawowego uregulowania ograniczeń obowiązku odszkodowawczego pracownika, tak jak miało to już w tym czasie miejsce w innych krajach socjalistycznych. W Polsce bowiem tylko niektóre grupy pracowników korzystały z takich ograniczeń z mocy przepisów szczególnych⁶. Powyższy postulat doktryny został przez ustawodawcę

³ Zob. np. C. Pawlicki: Odpowiedzialność odszkodowawcza pracownika za działanie lub zaniechanie nieumyślne, PUG z 1965 r. nr 5, s. 117—123.

⁴ OSNCP z 1966 r. nr 6, poz. 88.

⁵ Niektórzy autorzy negowali jednak możliwość wyprowadzenia dopuszczalności miarkowania odszkodowania, należnego od pracownika, na podstawie prawa pracy, a jedyne uzasadnienie dla takiego miarkowania widzieli w art. 5 k.c. Tak właśnie np. J. Jończyk: Ograniczona odpowiedzialność odszkodowawcza pracownika, „Studia Prawnicze” z 1967 r. nr 16, s. 63. Zagadnienie to dokładnie zanalizowała M. Rafacz-Krzyżanowska: Odpowiedzialność majątkowa pracownika wobec zakładu pracy, Warszawa 1969, s. 145—150.

⁶ Na przykład art. 4 dekretu z dnia 5.X.1955 r. o odpowiedzialności materialnej żołnierzy za szkody wyrządzone jednostce wojskowej (Dz. U. Nr 40, poz. 247) oraz art. 21 ustawy z dnia 22.XI.1952 r. o kontroli państwowej (Dz. U. Nr 47, poz. 316).

w pełni uwzględniony w kodeksie pracy, co nie oznacza jednak, iż na gruncie tych nowych rozwiązań nie mogą nasuwać się pewne wątpliwości natury materialno-prawnej lub procesowej. Niektóre z tych kwestii, mogących się stać przedmiotem dyskusji, postaram się zasygnalizować w niniejszym opracowaniu.

W doktrynie cywilistycznej tradycyjnie rozróżniane są wypadki ograniczeń odpowiedzialności i ograniczeń długu. W prawie odszkodowawczym chodzi przy tym o odróżnianie ograniczonej odpowiedzialności dłużnika od sytuacji, w których ograniczane jest jedynie odszkodowanie należne od dłużnika⁷. Niejednokrotnie podkreślano także, iż przepisy ograniczające odpowiedzialność odszkodowawczą dłużnika do pewnego limitu określonego wysokością kwoty pieniężnej, jaką dłużnik musi świadczyć wierzycielowi, są w istocie ograniczeniami długu, a nie odpowiedzialności⁸. Rozróżnienie to ma, moim zdaniem, istotne znaczenie dla prawidłowej wykładni przepisów kodeksu pracy o odpowiedzialności odszkodowawczej pracowników, co zostanie szerzej uzasadnione w dalszych wywodach.

Odpowiedzialność odszkodowawcza pracownika została z mocy art. 115 k.p. ograniczona jedynie do wysokości „rzeczywistej straty zakładu”. Sformułowanie to nie daje jednak, moim zdaniem, podstaw do twierdzenia, jakoby pojęcie „szkody” miało od tej chwili w prawie pracy inną treść niż w prawie cywilnym⁹. W kodeksie pracy brak jest jakiegokolwiek definicji tego pojęcia, co jest zresztą całkowicie zrozumiałe. Definiowanie pojęcia „szkody” przez ustawodawcę nie jest potrzebne ani pożądane, jak to słusznie podnoszono w doktrynie cywilistycznej zarówno na tle przepisów kodeksu zobowiązań jak i kodeksu cywilnego¹⁰. Pojęcie „szkody” pozostaje więc nadal pojęciem doktrynalnym i nie ma żadnych racjonalnych argumentów przemawiających za nadawaniem mu odmiennych treści w różnych gałęziach prawa, pozostających w ramach jednego systemu prawnego. Przepis art. 115 k.p. wprowadza jedynie wyjątek od obowiązującej w prawie cywilnym tzw. zasady odszkodowania¹¹ i ogranicza odpowiedzialność pracownika do *damnum emergens*. Wobec braku w kodeksie pracy przepisu regulującego sposób ustalania wysokości szkody, a co za tym idzie i odszkodowania, nie może w związku z tym budzić wątpliwości stosowanie w tym zakresie art. 363 § 2 k.c.

Na tle ustawowego sformułowania mówiącego o „rzeczywistej stracie zakładu” mogą się nasuwać pewne wątpliwości. Pierwsza z nich dotyczy cen, które powinny być przez sąd brane pod uwagę przy ustalaniu, zgodnie z dyspozycją przepisu art. 363 § 2 k.c., wysokości odszkodowania. Już najprostszy przykład, w którym robotnik wskutek niezachowania należytej staranności przy wykonywaniu swych obowiązków pracowniczych doprowadza do całkowitego zniszczenia maszyny, na której pracował, pozwala te wątpliwości dostrzec całkiem wyraźnie. Istnieje tu bowiem możliwość obliczenia wysokości odszkodowania według tzw. cen zaopatrzeniowych, a więc właściwych dla obrotu uspołecznionego, albo według normalnych cen rynkowych. Moim zdaniem właściwe jest oparcie się w tym względzie na cenach zaopatrzeniowych obowiązujących w chwili ustalania odszkodowania, gdyż określając wysokość rzeczywistego uszczerbku zakładu pracy musimy ustalić, ile ten konkretny

7 Por. W. Warkalło: Odpowiedzialność odszkodowawcza — Funkcje, rodzaje, granice, Warszawa 1972, s. 139—141. Autor ten słusznie jednak podkreśla istnienie ścisłego związku między ograniczeniem odpowiedzialności a ograniczeniem odszkodowania.

8 Tak np. W. Czachórski: Zobowiązania — Zarys wykładu, Warszawa 1974, s. 44—45.

9 Pogląd taki zaprezentował ostatnio J. Jończyk: Odpowiedzialność materialna pracowników, PiP z 1975 r. nr 1, s. 7.

10 Zob. np. W. Warkalło: Odpowiedzialność odszkodowawcza (...), op. cit., s. 123.

11 Por. A. Szpunar: Zasada pełnego odszkodowania w prawie cywilnym, PiP z 1973 r. nr 5.

zakład musi wydatkować na zakup maszyny, i dlatego tylko ta wartość może być dla nas właściwa (oczywiście po odliczeniu stopnia zużycia maszyny), choćby nawet strata dla gospodarki narodowej jako całości była wyższa. Podobnie w przedsiębiorstwach handlowych nie należy przy ustalaniu wysokości odszkodowania należnego od pracownika doliczać uzyskiwanej przez te przedsiębiorstwa marży zysku ze sprzedaży.

Jeżeli do podanego wyżej przykładu dodamy okoliczność, że sprowadzając nową maszynę zakład pracy musiał ponieść określone wydatki (transport, ustawienie maszyny itd.), to może z kolei powstać wątpliwość, czy mieszczą się one w pojęciu rzeczywistej straty zakładu. Odpowiedź na to pytanie powinna być, moim zdaniem, twierdząca. Wydatki te mają przecież na celu zmniejszenie rozmiarów lub wręcz zlikwidowanie powstałego uszczerbku¹², co leży w interesie nie tylko zakładu pracy, ale także pracownika, a niewątpliwie również w interesie społecznym. Poza tym wydatki te mają charakter konieczny i są normalnym następstwem zachowania się pracownika.

Zasygnalizowane powyżej wątpliwości tracą na znaczeniu wtedy, gdy „pracownik dopuścił się zagarnięcia mienia społecznego albo w inny sposób umyślnie wyrządził szkodę” (art. 122 k.p.), a to ze względu na powstający po jego stronie obowiązek naprawienia takiej szkody „w pełnej wysokości”, i co za tym idzie — wraz z utraconymi przez zakład pracy korzyściami (*lucrum cessans*).

Ograniczenia odpowiedzialności pracownika wprowadzone zostały przez ustawodawcę także w art. 117 § 1 i 2 k.p., z których to przepisów wynika, że pracownik nie ponosi odpowiedzialności odszkodowawczej w takim zakresie, w jakim:

1. zakład pracy lub inna osoba przyczyniły się do powstania lub zwiększenia szkody albo
2. szkoda mieści się w granicach ryzyka związanego z działalnością zakładu.

Zagadnienia przyczynienia się do wyrządzenia szkody i ryzyka zakładu pracy przekraczają niewątpliwie zakres tematu niniejszego artykułu i wymagają odrębnego opracowania. W tym miejscu poprzestaję więc na ich zasygnalizowaniu i przechodzę do omówienia ograniczeń należnego od pracownika odszkodowania.

Najistotniejsze znaczenie w tym zakresie ma przepis art. 119 § 1 k.p., ustalający górną granicę odszkodowania należnego od pracownika w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia tegoż pracownika, odpowiedzialnego za szkodę w myśl przepisów poprzedzających. W § 8 rozporządzenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 18.XII.1974 r. w sprawie obliczania wynagrodzenia za czas niewykonania pracy, odszkodowań, dodatków wyrównawczych oraz niektórych innych należności ze stosunku pracy¹³ znalazło się wyjaśnienie, że przy ustalaniu kwoty stanowiącej górną granicę odszkodowania należy brać pod uwagę wynagrodzenie obliczone tak, jak dla ustalenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop, a więc bez podatku oraz bez składki na cele emerytalne, ale wraz z dodatkami i premiami. Pozostała natomiast nie wyjaśniona kwestia, jaki moment należy uznać za decydujący dla określenia wysokości wynagrodzenia. Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 27 czerwca 1975 r. PZP 4/75, wpisanej do księgi zasad

¹² Por. interesujące wywody dotyczące wydatków koniecznych do usunięcia szkody lub zmniejszenia jej rozmiarów jako elementu składowego pojęcia szkody objętej obowiązkiem odszkodowawczym — w pracy W. Warkalły: Odpowiedzialność odszkodowawcza (...), op. cit., s. 129—131.

¹³ Dz. U. Nr 51, poz. 334.

prawnych¹⁴, wyraził dyskusyjną, moim zdaniem, tezę, że „przewidziane w art. 119 § 1 k.p. odszkodowanie, ograniczone do trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika, ustala się na podstawie jego zarobków z daty wyrządzenia szkody (podkr. moje — W.M.) według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop”. Zmianie uległo więc stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 18 kwietnia 1975 r. II PR 250/74^{14a}, gdzie jako podstawę wymiaru odszkodowania podano — moim zdaniem słusznie — aktualne wynagrodzenie pracownika, jeżeli szczególne okoliczności nie przemawiają za obliczeniem odszkodowania na podstawie zarobków osiągniętych w innym czasie (art. 363 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Pierwszą poważniejszą wątpliwością, jaka może się nasuwać w związku z treścią przepisu art. 119 § 1 k.p., jest sposób określenia wartości przedmiotu sporu w kierowanym na drogę sądową powództwie zakładu pracy przeciwko pracownikowi, a właściwie wysokości żądania pozwu. Tak więc zakład pracy może:

1. wystąpić z żądaniem zasądzenia od pracownika odszkodowania w wysokości pełnej szkody, sprowadzającej się w myśl art. 115 k.p. do rzeczywistej straty zakładu, albo
2. wystąpić o zasądzenie od pracownika odszkodowania w wysokości jego trzymiesięcznego wynagrodzenia.

W sytuacjach, w których rzeczywista strata zakładu jest wyższa od trzymiesięcznego wynagrodzenia pozywanego pracownika, oba powyższe rozwiązania okazują się, niestety, niedoskonałe. Dla ich oceny posłużmy się następującym przykładem: pracownik zarabiający miesięcznie 5 tys. zł nieumyślnie wyrządził zakładowi pracy szkodę w wysokości 100 tys. zł, przy czym oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy sąd doszedł do wniosku, iż do wyrządzenia szkody przyczynił się w 50% kierownik zakładu pracy, zarabiający 10 tys. zł miesięcznie, a więc że istnieją okoliczności uzasadniające odpowiedzialność tego kierownika za część poniesionej przez zakład pracy szkody (art. 117 § 3 k.p.). Za wystąpieniem z powództwem o zasądzenie odszkodowania w wysokości jedynie 15 tys. zł przemawia okoliczność, iż tylko w ten sposób zakład pracy uniknie znacznych opłat sądowych i kosztów od oddalonej części powództwa¹⁵. Argumentem bardziej teoretycznej natury jest ustawowy charakter ograniczenia odszkodowania z art. 119 § 1 k.p., co powoduje, że nawet wtedy, gdy zakład pracy nie występuje jeszcze na drogę sądową, nie powinien on żądać od pracownika wyrządzającego szkodę nieumyślnie zapłaty odszkodowania przewyższającego trzymiesięczne wynagrodzenie tego pracownika.¹⁶ W przykładzie założyliśmy jednak, że sąd stwierdził również przyczynienie się kierownika zakładu pracy do wyrządzenia lub zwiększenia szkody. Otóż w sytuacji, gdy zakład pracy występował o zasądzenie odszkodowania w wysokości 15 tys. zł, tj. równego trzymiesięcznemu wynagrodzeniu pozwanego pracownika, nie będzie możliwe wezwanie przez sąd w trybie art. 194 § 3 i 4 k.p.c. do udziału w sprawie w charakterze pozwanego odpowiedzialnego za część szkody kierownika

¹⁴ „Gazeta Sądowa” z dnia 16.VIII.1975 r. nr 16 (286) oraz „Prawo i Życie” z dnia 31.VIII.1975 r. nr 35 (568). Ze względu na nieopublikowanie dotychczas tej uchwały w zbiorze urzędowym OSNCP, uzasadnienie stanowiska Sądu Najwyższego nie było mi znane w momencie oddawania artykułu do druku.

^{14a} „Służba Pracownicza” z 1975 r. nr 6, s. 41.

¹⁵ W krańcowych wypadkach opłaty i koszty mogłyby nawet przewyższać zasądzone odszkodowanie.

¹⁶ Por. M. Piekarski: Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza, NP z 1974 r. nr 10, s. 1246. Autor ten podkreśla, że wyrok sądowy ma w zakresie tego ograniczenia charakter deklaracyjny.

zakładu. Przepisy art. 194 § 3 i 4 k.p.c. dają bowiem jedynie możliwość podmiotowego rozszerzenia powództwa, natomiast nigdy w tym trybie nie jest możliwe podniesienie wartości przedmiotu sporu, znajdującej swój wyraz we wcześniejszym żądaniu pozwu. W istocie swej byłoby to bowiem całkowicie nowe powództwo, jako że w wypadku odpowiedzialności *pro rata parte* żądanie zgłoszone przeciwko osobom ewentualnie dopozwanym jest całkowicie nowe¹⁷. Nie wydaje się także możliwe zasądzenie przez sąd, mimo braku żądania ze strony powoda, odszkodowania od dopozwanego pracownika na podstawie art. 321 k.p.c., a to przede wszystkim ze względu na całkowicie odmienną *ratio legis* tego przepisu. W tej sytuacji niezbędne będzie wystąpienie przez zakład pracy z odrębnym powództwem przeciwko kierownikowi, co oczywiście musi być oceniane negatywnie z punktu widzenia zasady ekonomii procesowej. W razie przyjęcia rozwiązania podanego wyżej w wersji pierwszej, tj. wystąpienia przez zakład pracy z powództwem o 100 tys. zł, a więc o odszkodowanie równe rzeczywistej stracie zakładu, powód naraża się na ryzyko niewspółmiernie wysokich opłat i kosztów procesu, lecz nie wystąpią wówczas zasygnalizowane trudności ze stosowaniem przepisów art. 194 § 3 i 4 k.p.c.

Wybierając między przedstawionymi wyżej rozwiązaniami wypowiadam się za powództwem o odszkodowanie ograniczone do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia pozwanego, uznając to stanowisko mimo wszystko za bardziej przydatne dla praktyki, a przy tym poprawniejsze także z teoretycznego punktu widzenia. W sytuacjach, w których zakład pracy we własnym zakresie, mając ku temu uzasadnione podstawy, zakłada umyślność po stronie pracownika, powinien on oczywiście, ze względu na treść przepisu art. 122 k.p., zawsze występować z powództwem o odszkodowanie równe całej poniesionej szkodzie, a więc wraz z utraconymi korzyściami. Z reguły w takich wypadkach wina pracownika będzie już zresztą ustalona wcześniej zapadłym orzeczeniem karnym.

Na marginesie uwag przedstawionych wyżej warto jeszcze podkreślić, że orzekając w procesie odszkodowawczym z powództwa zakładu pracy sąd powinien w zasadzie zawsze z urzędu badać, czy po pierwsze nie zachodzi wypadek przyczynienia się zakładu do wyrządzenia szkody, a po drugie, czy któryś z pracowników powoda, poza pracownikiem pozwanym, nie ponosi odpowiedzialności za to przyczynienie się. Jeżeli postępowanie dowodowe w sprawie doprowadzi do odpowiedzi twierdzącej na oba powyższe pytania, to sąd powinien skorzystać z przewidzianej przepisem art. 4 k.p.c. instytucji tzw. sygnalizacji, co zagwarantuje, że zakład pracy faktycznie wystąpi z powództwem odszkodowawczym przeciwko odpowiedzialnemu za przyczynienie się zakładu pracownikowi nawet w sytuacji, gdy ten zajmuje w zakładzie stanowisko kierownicze. W wypadkach nie zawinionego przez żadnego z pracowników przyczynienia się zakładu pracy sąd również powinien, moim zdaniem, korzystać z możliwości sygnalizacji z art. 4 k.p.c.

Broniąc tezy o celowości występowania z powództwem odszkodowawczym ograniczonym do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia pozwanego pracownika można sobie wyobrazić pogląd zakładający, iż przepis art. 194 § 3 i 4 k.p.c. będzie mógł być mimo wszystko przez sąd zastosowany. Można bowiem twierdzić, że sąd, stwierdzając przyczynienie się kierownika zakładu pracy w 50% do wyrządzenia szkody przez ten zakład poniesionej, powinien obniżyć odszkodowanie należne od pierwotnie pozwanego pracownika do wysokości 7,5 tys. zł, tj. do wysokości 50%

¹⁷ Tak trafnie S. Włodzka: Podmiotowe przekształcenie powództwa, Warszawa 1968, s. 135. Trudności ze stosowaniem art. 194 § 3 i § 4 k.p.c. w omawianej sytuacji wydaje się nie dostrzegać M. Piekariski: Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza, op. cit., s. 1244.

jego trzymiesięcznego wynagrodzenia, a w zakresie pozostałych 7,5 tys. zł objętych żądaniem pozwu dopozwać w trybie art. 194 § 4 k.p.c. tegoż kierownika i zasądzić potem od obu pozwanych po 7,5 tys. zł. Rozwiązanie to zakłada więc, że obniżenie odszkodowania z racji przyczynienia się zakładu pracy powinno być stosowane do odszkodowania wcześniej ustawowo ograniczonego z mocy art. 119 § 1 k.p. do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia pozwanego.

Rozwiązanie to, pozornie rozstrzygające wszystkie zaszygalizowane wątpliwości, nie może być jednak, moim zdaniem, uznane za prawidłowe. Przyjmując bowiem przyczynienie się poszkodowanego zakładu do powstania wyrządzonej szkody ograniczamy, jak już zazaczyłem na wstępie niniejszych rozważań, odpowiedzialność pracownika, a następujące faktycznie ograniczenie wskutek tego odszkodowania jest tylko wynikiem wcześniejszego ustalenia, za jakie następstwa swego zachowania się pracownik nie odpowiada.

Ograniczenie zaś odszkodowania z art. 119 § 1 k.p. jest tylko kwotowym ograniczeniem obowiązku odszkodowawczego. Nie może chyba budzić większych wątpliwości teza, że ograniczenie odpowiedzialności stanowi logiczne *præius* dla ograniczenia odszkodowania, które jest przecież niczym więcej jak tylko ustawowym określeniem granic obowiązku odszkodowawczego, wprowadzonym w wypadku art. 119 § 1 k.p. ze względu na zasadę ochrony wynagrodzenia pracowniczego. Zamiarem zaś ustawodawcy, znajdującym swój normatywny wyraz m.in. w przepisie art. 117 § 3 k.p., było niewątpliwie zapewnienie możliwie, najpełniejszego pokrycia szkody wyrządzonej przez pracowników w mieniu zakładu pracy.

Pomijając powyższe argumenty natury teoretycznej, warto ponadto zaznaczyć, że nawet przyjęcie tego pozornie „złotego środka” jako rozwiązania prawidłowego nie prowadzi do uniknięcia konieczności wystąpienia z odrębnym powództwem odszkodowawczym przeciwko kierownikowi zakładu pracy. Zasądzenie bowiem od tego kierownika odszkodowania w wysokości 7,5 tys. zł, tj. równego 50% trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika pierwotnie pozwanego, nie wyczerpuje obowiązku odszkodowawczego tego kierownika, gdyż przepisy art. 119 § 1 w związku z art. 117 § 3 k.p. określają górną granicę tego obowiązku w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia kierownika zakładu pracy, tj. w naszym przykładzie 30 tys. zł. Tak więc mimo wszystko zakład pracy powinien wystąpić z powództwem „uzupełniającym” o dalszą część odszkodowania. Wobec takiego wniosku praktyczna przydatność krytykowanego przeze mnie rozwiązania staje pod znakiem zapytania.

Dla wysokości należnego od pracownika odszkodowania istotne znaczenie ma także przepis art. 121 k.p. Nie powinno budzić wątpliwości, że ewentualne miarkowanie odszkodowania o 1/3 przez zakład pracy albo o 1/5 przez sąd jest w istocie swej ograniczeniem odszkodowania obliczonego według art. 119 § 1 k.p., a więc daje możliwość ustalenia wysokości odszkodowania poniżej kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Przy interpretacji art. 121 k.p. może się jednak nasuwać pewna, godna zasygnalizowania wątpliwość. Wyobraźmy sobie bowiem następujący przykład. Zakład pracy wzywa pracownika do zapłaty odszkodowania w pełnej wysokości (art. 122 k.p.), powołując się na jego rzekomą winę umyślną. Pracownik zgłasza gotowość zapłacenia odszkodowania, ale tylko w wysokości jego trzymiesięcznego wynagrodzenia, powołując się na brak umyślności po swojej stronie. W tej sytuacji do ugody oczywiście nie dochodzi i zakład pracy występuje z powództwem do sądu. Sąd w toku postępowania dowodowego ustala brak winy umyślnej po stronie pracownika i wówczas dochodzi do ugody sądowej między stronami. Przy założeniu, że zachodzą okoliczności wymienione w art. 121

§ 1 k.p., odszkodowanie należne od pracownika może być jednak przez sąd obniżone jedynie o 1/5, co wynika z końcowej części przepisu art. 121 § 2 k.p. Nie widząc możliwości innej wykładni dość kategorycznie sformułowanego przepisu art. 121 k.p., trudno nie dostrzegać zarazem ujemnych stron takiego rozwiązania, uzależniającego zakres miarkowania odszkodowania należnego od pracownika od tego, czy zakład pracy chciał, czy też nie chciał zawrzeć ugody przed wystąpieniem z powództwem do sądu.

Zdając sobie w pełni sprawę z dyskusyjności wyrażonych w niniejszym opracowaniu poglądów oraz z istnienia szeregu kwestii całkowicie tu pominiętych, jak np. stosowania przepisów kodeksu pracy do roszczeń odszkodowawczych powstałych przed dniem 1.I.1975 r. i ograniczenia zasadzonych przed tą datą odszkodowań (art. XVIII przep. wpraw. k.p.), wyrażam jednocześnie nadzieję, że nasuwające się wątpliwości interpretacyjne, które starałem się zasygnalizować w swym artykule, zostaną z czasem rozwiązane w orzecznictwie Sądu Najwyższego i doktrynie.

W. S.

Zbrodnia czy występek ?*

(Rozważania nad istotą przepisu art. 125 k.k.)

W artykule przedstawiono argumenty przemawiające z jednej strony przeciwko trafności zapatrywania, iż przepis art. 125 k.k. statuuje „gwałtobite obligatoryjne nadzwyczajne złagodzenie kary”, a z drugiej strony uzasadniające pogląd, że sprawca, który spełnił określone w tym przepisie warunki czynnego żalu, ponosi odpowiedzialność karną nie za zbrodnię, lecz za występek.

W dyskusjach toczących się wokół istoty przepisu art. 125 k.k. zarysowały się dwa wyraźnie przeciwstawne poglądy.

Pierwszy z tych poglądów przedstawiony został w uchwale składu siedmiu sędziów Izby Wojskowej Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1973 r. U 1/73. Udzielając odpowiedzi na odpowiednie pytanie przedstawione przez skład trzech sędziów Izby Wojskowej Sądu Najwyższego w trybie art. 30 ustawy z dnia 15 lutego 1962 r. o Sądzie Najwyższym, wyrażono w powołanej uchwale pogląd, że „w stosunku do sprawcy skazanego na podstawie art. 125 k.k. nie mają zastosowania przepisy odnoszące się do orzekania kar dodatkowych przewidzianych w wypadku skazania za zbrodnię (art. 40 § 1 pkt 2 i art. 46 § 1 pkt 1 k.k.)”¹. W uzasadnieniu przytoczonego poglądu podkreślono między innymi, że: a) wymienione w przepisie art. 125 k.k. znamiona (warunki) tzw. czynnego żalu tworzą uprzywilejowaną postać przestępstwa szpiegostwa, którego typ podstawowy określony został w przepisie art. 124 § 1 k.k., b) zestawienie ustawowego zagrożenia przewidzianego w przepisie art. 125 k.k. (kara pozbawienia wolności od roku do lat 10) z treścią przepisów

* Od Redakcji: artykuł został napisany przed uchwałą powziętą przez Izbę Wojskową SN z dnia 9.VII.1975 r. U 3/74.

¹ Por. OSNKW nr 7—8 z 1973 r., poz. 100.