

Janina Kruszewska, Michał Rogalski

Odpowiedzialność zakładu pracy za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej oraz odpowiedzialność regresowa i dodatkowa pracownika

Palestra 20/4-5(220-221), 46-60

1976

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.

Odpowiedzialność zakładu pracy za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej oraz odpowiedzialność regresowa i dodatkowa pracownika

Autorzy podjęli próbę przedstawienia skomplikowanej tematyki zagadnień procesowych związanej z wyłączną bierną legitymacją zakładu pracy w procesie o zasądzenie szkody wyrządzonej z winy pracownika — przy wykonywaniu obowiązków — osobie trzeciej (szkody przewidzianej w kodeksie pracy w art. 120 § 1 k.p.) oraz związanej z odpowiedzialnością regresową pracownika za tę szkodę w razie jej pokrycia przez zakład pracy (art. 120 § 2 k.p.), jak również z ewentualną odpowiedzialnością dodatkową pracownika wobec osoby trzeciej.

Część I. ZAGADNIENIA PRAWA PROCESOWEGO *

U w a g i o g ó l n e

Wyłączna odpowiedzialność zakładu pracy za szkodę wyrządzoną przez pracownika — przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych — osobie trzeciej, wprowadzona przez art. 120 § 1 k.p., stwarza możliwość powstania różnych nowych sytuacji prawnych w procesie, i to zarówno dla poszkodowanej osoby trzeciej, jak i dla zakładu pracy oraz dla pracownika-sprawcy szkody. Przyjęcie przez kodeks pracy tej wyłącznej odpowiedzialności materialnej zakładu pracy wobec osoby trzeciej z jednoczesnym wyłączeniem wskutek tego odpowiedzialności solidarnej między zakładem pracy a pracownikiem-sprawcą szkody (wynikającej z koncepcji przyjętej w art. 430 k.c.) stwarza szczególną instytucję odpowiedzialności cywilnej zakładu pracy.

Odpowiedzialność zakładu pracy wobec osoby trzeciej ma dwa oblicza. Z jednej bowiem strony odpowiedzialność ta unormowana jest — zarówno pod względem podstawy prawnej, jak i wysokości roszczenia odszkodowawczego osoby trzeciej — przez kodeks cywilny lub inny akt prawny (np. przez tzw. ustawą wypadkową), natomiast z drugiej strony granice tej odpowiedzialności wyznacza stosunek pracy unormowany przez kodeks pracy. Jakkolwiek brak jest więzi prawnej pomiędzy pracownikiem-sprawcą szkody a osobą poszkodowaną, to jednak odpowiedzialność zakładu pracy wobec osoby trzeciej za wyrządzoną szkodę uwarunkowana jest istnieniem stosunku pracy między zakładem pracy a sprawcą szkody w chwili jej wyrządzenia; ponadto granice tej odpowiedzialności uściśla warunek, żeby wyrządzenie szkody nastąpiło przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych.

Zakład pracy występuje w procesie cywilnym wszczętym przez poszkodowanego jako strona pozwana uzbrojona w oręż mający swe źródło przede wszystkim w kodeksie pracy. W szczególności na podstawie art. 120 § 1 k.p. zakład pracy może przeciwstawić skutecznie roszczeniu powoda dwa ważne zarzuty: pierwszy — że sprawca szkody nie był pracownikiem zakładu pracy albo nie był pracownikiem

* Część artykułu pod tym samym tytułem zostanie ogłoszona w następnym numerze „Pastry”.

w chwili wyrządzenia szkody, drugi — że szkoda nie została wyrządzona przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Są to zarzuty, które wobec braku solidarnej odpowiedzialności przewidzianej w art. 430 k.c. mogą spowodować całkowite oddalenie powództwa przeciwko zakładowi pracy oraz konieczność wytoczenia nowego powództwa przeciwko sprawcy szkody.

Sytuacja procesowa pracownika w procesie odszkodowawczym wytoczonym przez poszkodowanego będzie oczywiście zgoła odmienna od sytuacji, jaka powstanie w razie wytoczenia powództwa przez zakład pracy przeciwko pracownikowi na podstawie art. 120 § 2 k.p. W pierwszym wypadku roszczenie poszkodowanego ma charakter roszczenia samoistnego, normowanego przez kodeks cywilny, w drugim zaś jest to roszczenie zwrotne, a więc pochodne, normowane — zgodnie z art. 120 § 2 k.p. — według przepisów zamieszczonych w rozdziale pierwszym działu piątego kodeksu pracy. Odpowiedzialność pracownika wobec zakładu pracy, zwaną w doktrynie odpowiedzialnością regresową, chociaż nie ma ona podstawy w odpowiedzialności solidarnej prawa cywilnego (art. 441 § 1 k.c.), normują wyłącznie przepisy kodeksu pracy zarówno co do podstawy prawnej tej odpowiedzialności jak i wysokości szkody. Wysokość odszkodowania zasądzonego na rzecz poszkodowanego od zakładu pracy nie wiąże pracownika, jako orzeczona w sprawie, w której pracownik nie brał udziału (art. 365 § 1 k.p.c.). Sytuacje wyjątkowe, w których wyrok w sprawie wszczętej przeciwko zakładowi pracy może zapaść przeciwko pracownikowi, zostaną omówione dalej.

W procesie regresowym pracownik będzie mógł przeciwstawić zakładowi pracy te wszystkie zarzuty, jakie przysługują mu w razie bezpośredniego wyrządzenia szkody zakładowi pracy. Do wniosku takiego upoważnia wyraźnie sformułowanie art. 120 § 2 k.p., odsyłającego do wszystkich tych przepisów, które zostały zamieszczone w rozdziale I działu piątego, bez żadnego wyłączenia. Ponadto zamieszczenie przepisu o odpowiedzialności regresowej pracownika wobec zakładu pracy w rozdziale I pt. „Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy” wskazuje wyraźnie na to, że odpowiedzialność ta została ukształtowana analogicznie jak za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy. W konsekwencji więc pracownik w procesie regresowym może zgłosić zarzut braku winy i związku przyczynowego między szkodą a winą (art. 114), zarzut przyczynienia się do powstania lub zwiększenia szkody przez zakład pracy lub inne osoby (art. 117 § 1), dalej — zarzut, że szkoda mieści się w granicach dopuszczalnego ryzyka (art. 117 § 2), oraz zarzut, że szkoda została wyrządzona przez kilku pracowników (art. 118), wreszcie zarzut dotyczący wysokości odszkodowania.

Niektóre z przytoczonych wyżej zarzutów, w zależności od istniejącego stanu faktycznego, mogą i powinny być zgłoszone przez zakład pracy w procesie odszkodowawczym wszczętym przez osobę poszkodowaną. Niektóre zaś zarzuty, jako nie podważające zasad odpowiedzialności cywilnej zakładu pracy albo pozostające bez wpływu na wysokość odszkodowania, nie mogą lub nie powinny być zgłoszone. Zarzut braku winy pracownika oraz związku przyczynowego między winą a szkodą, jak również zarzut przyczynienia się poszkodowanego albo innych osób nie będących pracownikami zakładu pracy do powstania szkody i zarzut dotyczący wysokości odszkodowania może być zgłoszony zarówno przez zakład pracy jak i przez pracownika w procesie regresowym. Zgłoszenie zarzutu, że szkoda mieści się w granicach ryzyka związanego z działalnością zakładu pracy, jest niecelowe, ponieważ zakład pracy jest odpowiedzialny za wszelką szkodę (art. 415 k.c.), a więc odpowiada także na zasadzie ryzyka, jak np. w razie wypadku przy pracy.

Poszczególne sytuacje procesowe

Wydaje się rzeczą celową przedstawienie różnych sytuacji procesowych, jakie w związku z ustanowieniem wyłącznej biernej legitymacji procesowej zakładu pracy w procesie o zasądzenie szkody wyrządzonej osobie trzeciej mogą powstać.

Celem art. 120 § 1 k.p. było niewątpliwie całkowite wyłączenie odpowiedzialności materialnej pracownika wobec poszkodowanej osoby trzeciej przez ustanowienie w tym procesie biernej legitymacji zakładu pracy. W praktyce cel ten nie da się zrealizować w czystej formie, a tylko z pewnymi wariantami niżej omówionymi. Poza tym celem tegoż przepisu było dokonanie repartycji szkody, wyrządzonej osobie trzeciej, między zakładem pracy, obowiązującym na mocy przepisów prawa cywilnego do pełnej kompensaty szkody (art. 361 § 2 k.c.), a pracownikiem, obowiązującym — stosownie do ustanowionej w art. 120 § 2 k.p. odpowiedzialności regresowej — do pokrycia tej szkody bezpośrednio zakładowi pracy w ograniczonej i obniżonej wysokości (art. 119 § 1, 119 § 2 oraz art. 121 k.p.) na zasadach przepisów kodeksu pracy (art. 115 k.p.).¹

Prima facie mogłoby się zdawać, że treść normatywna art. 120 k.p. precyzuje w sposób jasny warunki odpowiedzialności zakładu pracy za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej, a więc określa pod względem formalnoprawnym, kiedy odpowiedzialność odszkodowawcza zakładu pracy jest oczywista. Może się również wydawać, że zachodzi zbieżność interesów zakładu pracy i pracownika, ponieważ oba te podmioty są obowiązane do pokrycia szkody, choć na odmiennych podstawach prawnych, a więc są jednakowo zainteresowane w oddaleniu powództwa wytoczonego przez osobę trzecią przeciwko zakładowi pracy. Jednakże po głębszej analizie okazuje się, że zarówno pierwszy jak i drugi wniosek budzi zastrzeżenia. W praktyce bowiem mogą powstać różne i liczne komplikacje procesowe, które wystąpią już w pierwszym procesie między zakładem pracy a osobą poszkodowaną albo dopiero w drugim procesie regresowym.

1. WSZCZĘCIE SPORU PRZEZ OSOBĘ TRZECIĄ POSZKODOWANĄ

Ustalenie przez osobę trzecią poszkodowaną (zwłaszcza nie będącą pracownikiem tego zakładu pracy co sprawca szkody), czy szkoda została wyrządzona przez pracownika, jak również czy została ona wyrządzona przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych — jest szczególnie trudne. Od ustaleń zaś tych zależy skierowanie pozwu przeciwko właściwej osobie. Oba te warunki, o których mowa wyżej, muszą być spełnione jednocześnie. Brak jednego z nich stanowi — w świetle art. 120 § 1 k.p. — podstawę do oddalenia powództwa przeciwko zakładowi pracy.

O ile informacje uzyskane od zakładu pracy w sprawie określenia stosunku prawnego łączącego sprawcę szkody z zakładem pracy mogą być w przeważającej mierze przyjęte bez zastrzeżeń, o tyle informacje dotyczące powiązania działania pracownika wyrządzającego szkodę z wykonywaniem obowiązków pracowniczych z reguły mogą nastroczać wątpliwości. Abstrahując od interesu prawnego zakładu pracy, jaki ma on w przedstawieniu okoliczności wyrządzenia szkody, jako nie pozostających w bezpośrednim i koniecznym związku przyczynowym z wykonywa-

¹ Por.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.IV.1975 r. I PR 291/74, „Służba Pracownicza” 1975, VI, s. 42 oraz uchwała SN z dnia 13.VI.1975 r. IV PZP 7/75 „Służba Pracownicza” 1975, IX, s. 37 (będą one omówione w części II artykułu).

nieniem obowiązków pracowniczych, samo pojęcie obowiązków pracowniczych może nasuwać wątpliwości, gdyż jest ono rozciągnięte i nie sprecyzowane ściśle.

W myśl orzecznictwa Sądu Najwyższego² dotyczącego odpowiedzialności zakładu pracy zobowiązanego do naprawienia szkody osobie trzeciej na zasadzie art. 120 § 1 k.p. można stwierdzić, że powiązania, o którym mowa wyżej, nie można interpretować szeroko, lecz *strictissime sensu*. Dlatego za szkodę wyrządzoną przez pracownika tylko przy sposobności (okazji) wykonywania obowiązków pracowniczych pracownik odpowiada bezpośrednio i wyłącznie wobec osoby trzeciej na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, albowiem została tu przerwana więź prawna między działaniem pracownika wyrządzającym szkodę a wykonywaniem obowiązków pracowniczych.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zajęтым przezeń w powołanej wyżej uchwale z dnia 13.V.1975 r. III PZP 5/75 obowiązki pracownicze konkretyzuje art. 100 k.p. Stwierdzić jednak należy, że obowiązki te nie zostały określone w art. 100 § 2 k.p. w sposób wyczerpujący, a ponadto niektóre spośród obowiązków wymienionych w tym przepisie zawierają pojęcia ogólne, które nie są zbieżne z konkretnymi obowiązkami wynikającymi z zakresu czynności danego pracownika lub z otrzymanych poleceń przełożonych. I tak np. jednym z obowiązków jest uzyskiwanie w pracy jak najlepszych wyników oraz przejawianie w tym celu odpowiedniej inicjatywy (art. 100 § 2 pkt 2). Sformułowanie to może nasuwać liczne wątpliwości tej natury mianowicie, czy działanie pracownika mieści się w zakresie jego obowiązków, czy też wykracza poza ich granice. W pojęciu inicjatywy mieści się podjęcie jakiejś nowej czynności, nie wynikającej przy tym z poleceń przełożonych ani z konkretnego zakresu czynności danego pracownika. Jeżeli pracownik przejawia inicjatywę w celu podniesienia wydajności pracy i w wyniku tej inicjatywy wyrządza osobie trzeciej szkodę, to trudno jest wówczas wyciągnąć właściwy wniosek, czy pracownik ten działał w granicach swoich obowiązków pracowniczych, zwłaszcza wtedy, gdy ocena zakładu pracy tej inicjatywy jest negatywna, ponieważ była ona nieodpowiednia i nie przyniosła zakładowi żadnej korzyści, natomiast naraziła go na straty przekraczające granice dopuszczalnego ryzyka.

Rozwikłanie tego dylematu przez poszkodowanego przed wszczęciem sporu przekracza w sposób ewidentny jego możliwości i w rezultacie może narazić go na wszczęcie sporu przeciwko niewłaściwej osobie, nie mającej legitymacji biernej.

W razie ustalenia w toku procesu, że powództwo zostało skierowane niewłaściwie przeciwko zakładowi pracy zamiast przeciwko pracownikowi, sąd na podstawie art. 194 § 1 k.p.c. — na wniosek powoda lub pozwanego — wezwie pracownika do wzięcia udziału w sprawie. Jeżeli pracownik-sprawca szkody przystąpi do sprawy, to zgodnie z art. 198 § 4 k.p.c. będzie uważany za współuczestnika, a więc będzie miał wszystkie uprawnienia strony pozwanej. Jeżeli zaś nie przystąpił, to powództwo przeciwko zakładowi pracy zostanie oddalone.

Powstaje zagadnienie, czy w razie przystąpienia do sprawy pracownika-sprawcy szkody proces w dalszym ciągu będzie się toczył wyłącznie między sprawcą szkody a poszkodowaną osobą trzecią, czy też w charakterze strony pozwanej będzie nadal występował zakład pracy, jakkolwiek brak tu przesłanek do współuczestnictwa (art. 72 i art. 73 k.p.c.). Wprawdzie art. 194 § 2 k.p.c. przewiduje wstąpienie do procesu innej osoby w miejsce pozwanego, jednakże może to nastąpić tylko za zgodą obu stron, tj. powoda i pierwotnie pozwanego. Jeżeli powód na zmianę

² Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.VI.1975 r. V PRN 2/75, „Służba Pracownicza” 1975, IX, s. 37.

osoby pozwanej nie wyrazi zgody, to wydaje się, że w charakterze strony pozwanej występować będzie zakład pracy i pracownik.

Problem, jakie znaczenie będzie miał wyrok oddalający lub zasądający powództwo osoby trzeciej poszkodowanej przeciwko zakładowi pracy w procesie regresowym, rozstrzyga art. 365 § 1 k.p.c. oraz art. 120 § 2 k.p. Wyrok ten będzie mógł mieć znaczenie wyłącznie informacyjne, a nie dowodowe. Natomiast pokrycie przez zakład pracy szkody wyrządzonej osobie trzeciej przez pracownika na podstawie wyroku sądowego lub ugody ma znaczenie dowodowe, ponieważ przed pokryciem szkody roszczenie regresowe zakładu pracy jest — zgodnie z art. 120 § 1 k.p. — przedwczesne.

2. PRZYSTĄPIENIE PRACOWNIKA DO SPRAWY Z POWÓDZTWA POSZKODOWANEJ OSOBY TRZECIEJ PRZECIWKO ZAKŁADOWI PRACY

Jak już poprzednio podkreślono, nie zawsze zachodzi zbieżność interesów pracownika i zakładu pracy (np. w razie zgłoszenia zarzutu braku legitymacji biernej przez pozwanego zakład pracy). Dlatego też istnieją kryteria szczególne dotyczące powzięcia przez pracownika decyzji o przystąpieniu do toczącej się sprawy w charakterze interwenienta po stronie pozwanego zakładu pracy.

Jakkolwiek interwenient jest uprawniony do wszelkich czynności procesowych dopuszczalnych według stanu sprawy, to jednak nie mogą one pozostawać w sprzeczności z czynnościami i oświadczeniami strony, do której przystąpił (art. 79 k.p.c.). Ponadto zarzuty pracownika przeciwko roszczeniu pozwu nie mogą w razie przystąpienia do sporu w charakterze interwenienta wykraczać poza granice określone przez przepisy prawa cywilnego, chociażby były korzystne dla pozwanego zakładu pracy. Wydaje się, że niedopuszczalny jest wniosek pracownika działającego w charakterze interwenienta ubocznego o ograniczenie odszkodowania na podstawie art. 440 k.c., mianowicie ze względu na stan majątkowy poszkodowanego, ponieważ takiego ograniczenia wymagają względy współżycia społecznego. Ograniczenie odszkodowania na tej podstawie jest bowiem dopuszczalne wyłącznie w stosunkach między osobami fizycznymi, w danym zaś wypadku stroną pozwaną jest zakład pracy, a nie pracownik. Pracownik jako interwenient nie jest uprawniony do żądania ograniczenia lub obniżenia odszkodowania na podstawie art. 119 § 1 i art. 121 § 1 k.p., ponieważ uprawnienie to przysługuje wyłącznie w stosunku do zakładu pracy, a poza tym nie może on również żądać ustalenia wysokości odszkodowania na podstawie art. 115 k.p. Obowiązek naprawienia szkody w procesie odszkodowawczym przeciwko zakładowi pracy może ulec odpowiedniemu zmniejszeniu stosownie do okoliczności, a zwłaszcza wskutek winy obu stron, jeżeli poszkodowany przyczynił się do powstania lub zwiększenia szkody (art. 362 k.c.).

W kwestii uprawnień do zgłaszania zarzutów przeciwko roszczeniu pozwu przez zakład pracy nasuwa się pewna pozorna analogia, jaka zachodzi między odpowiedzialnością zakładu pracy za pracownika na zasadzie art. 120 § 1 k.p. a zmianą dłużnika wobec wierzyciela (art. 519 k.c.). Różnice między tymi dwoma instytucjami są jednak zasadnicze. W myśl art. 120 § 1 k.c. podstawienie zakładu pracy w prawa dłużnika następuje z mocy ustawy, natomiast stosownie do art. 519 k.c. — wyłącznie na podstawie umowy między dłużnikiem a osobą trzecią za zgodą wie-

rzyciela. Zgodnie z art. 120 § 1 k.p. odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej ponosi — od chwili jej wyrządzenia — zakład pracy. Tak więc pracownik, który wyrządził szkodę osobie trzeciej w ogóle nie jest dłużnikiem w stosunku do osoby trzeciej (wierzyciela) i dopiero po pokryciu szkody osobie trzeciej przez zakład pracy staje się on dłużnikiem zakładu pracy na podstawie odrębnej odpowiedzialności, tj. regresowej, przewidzianej w art. 120 § 2 k.p.

Z odmienności konstrukcji art. 120 § 1 k.p. w porównaniu z konstrukcją art. 519 k.c. wynika wniosek dodatkowy, że zakładowi pracy nie przysługują wobec osoby trzeciej poszkodowanej „wszelkie zarzuty” (art. 524 § 1 k.c.), jakie miałyby pracownik sprawca szkody, a tylko te zarzuty materialnoprawne, które przysługują wyłącznie zakładowi pracy na podstawie przepisów kodeksu cywilnego oraz zarzuty formalnoprawne, jakie przysługują np. na podstawie art. 194 § 1 k.p.c. w związku z art. 121 § 2 k.p.

Pracownik, przystępując do sporu w charakterze interwenienta, może przyjąć z pomocą pozwanemu zakładowi pracy jedynie w granicach określonych przez kodeks cywilny. Udział jego może być szczególnie korzystny ze względu na możliwość przyczynienia się do wyjaśnienia całokształtu okoliczności sprawy, zwłaszcza w razie zgłoszenia zarzutu ze strony pozwanego zakładu pracy, że szkoda nie jest wynikiem zawinonego działania pracownika albo że nie pozostaje ona w związku z jakimkolwiek działaniem pracownika, natomiast została wyrządzona przez osoby postronne.

Przystąpienie pracownika do sporu w charakterze interwenienta pozbawia go w ewentualnym sporze regresowym zarzutu, że sprawa z powództwa poszkodowanej osoby trzeciej przeciwko zakładowi pracy była rozstrzygnięta błędnie, oraz zarzutu, że zakład pracy prowadził proces wadliwie (art. 82 k.p.c.). Wyjątkowo tylko pracownik interwenient będzie mógł podnieść przeciwko zakładowi pracy zarzuty, o których mowa wyżej, jeżeli sprawdzenie najważniejszych dowodów nastąpiło przed jego przystąpieniem do sporu, co uniemożliwia mu właściwe ustosunkowanie się do roszczeń pozwu, albo jeżeli zakład pracy umyślnie lub przez niedbalstwo nie skorzystał z tych środków prawnych, które mogłyby się okazać skuteczne, ale nie były pracownikowi znane.

Może powstać wątpliwość, czy w razie przystąpienia do toczącego się sporu pracownika w charakterze interwenienta może zapaść wyrok przeciwko pracownikowi z jednoczesnym oddaleniem powództwa przeciwko zakładowi pracy. Jak wiadomo, przepis art. 81 k.p.c. przewiduje możliwość stosowania do interwenienta przepisów o współuczestnictwie jednolitym, jeżeli z istoty spornego stosunku prawnego lub z przepisu ustawy wynika, że wyrok w sprawie ma odnieść bezpośredni skutek prawny między interwenientem a powodem.

Odpowiedź negatywna na powyższe pytanie wydaje się w pełni uzasadniona, gdyż brak jest podstaw do twierdzenia, aby wobec wyodrębnienia przez art. 120 k.p. dwóch roszczeń, tj. poszkodowanej osoby trzeciej wobec zakładu pracy (art. 120 § 1) oraz roszczenia regresowego zakładu pracy przeciwko pracownikowi (art. 120 § 2 k.p.), „z istoty spornego stosunku prawnego lub z przepisu ustawy” wynikało, że wyrok zapadły w tym procesie przeciwko zakładowi pracy może odnieść bezpośredni skutek prawny między osobą trzecią a pracownikiem.

Tak więc tylko w tym wypadku, gdy na skutek ekscypcji zakładu pracy zgłoszonej na podstawie art. 194 § 1 k.p.c. na wniosek zakładu pracy albo na skutek wezwania przez sąd z urzędu na podstawie art. 194 § 4 k.p.c. pracownik wstąpi do procesu w miejsce pozwanego zakładu pracy, wyrok odniesie swój skutek prawny w stosunku do pracownika.

3. PRZYPOZWANIE

W zależności od stanu faktycznego i związanych z nim zarzutów przeciwko roszczeniu osoby trzeciej poszkodowanej zakład pracy może mieć interes prawny w zawiadomieniu pracownika-sprawcy szkody o toczącym się procesie i wezwać go do udziału w sprawie, jeżeli on sam nie zgłasza tego wniosku na mocy art. 76 k.p.c.

Zawiadomienie pracownika o toczącym się procesie chroni zakład pracy w procesie regresowym przeciwko pracownikowi przed zarzutem *male gesti processus* w razie przystąpienia do sporu w charakterze interwenienta (art. 85 k.p.c.).³

Natomiast przypozwanie przez zakład pracy pracownika-sprawcy szkody celem zabezpieczenia regresu w razie niekorzystnego rozstrzygnięcia sporu dla zakładu pracy — nie wydaje się mieć znaczenia. Prawo regresu zakładu pracy przeciwko pracownikowi sprawcy szkody wyrządzonej osobie trzeciej w pełni zabezpieczone jest przez art. 120 § 2 k.p.

4. ZAWARCIE UGODY PRZEZ ZAKŁAD PRACY Z POSZKODOWANĄ OSOBĄ TRZECIĄ

Punktem wyjścia określenia przez zakład pracy roszczenia regresowego przeciwko pracownikowi sprawcy szkody będzie ustalenie odpowiedzialności zakładu pracy wobec poszkodowanej osoby trzeciej i określenie wysokości odszkodowania, nic jednak nie stoi na przeszkodzie temu, aby mogło to nastąpić także w formie ugody między zakładem pracy a osobą trzecią. Jak wykazuje praktyka, zawarcie ugody jest celowe, jeżeli przewidywany wynik procesu nie rokuje korzystniejszego ustalenia roszezeń odszkodowawczych, pozwalając tym samym na uniknięcie zbędnych kosztów postępowania sądowego. Zawarcie ugody może się okazać korzystne również w toku procesu. Jak wiadomo, ugoda zawarta pod powagą sądu ma większy walor, chroni bowiem zakład pracy przed zarzutem niezgodności ugody z prawem oraz z zasadami współżycia społecznego. Jednakże ugoda — bez względu na formę, w jakiej to nastąpi — może mieć w procesie regresowym tylko znaczenie informacyjne, jeżeli została zawarta bez udziału pracownika-sprawcy szkody. W procesie regresowym pracownik może żądać obniżenia roszczenia regresowego na mocy art. 121 § 2 k.p. o 1/3, a ponadto z mocy art. 119 § 1 k.p. przysługuje mu *ex lege* prawo żądania ograniczenia odszkodowania do wysokości najwyżej trzymiesięcznego wynagrodzenia. W razie jednak niekwestionowania zasad odpowiedzialności regresowej (art. 114—118 k.p.), ograniczenie i obniżenie roszczenia regresowego zakładu pracy nastąpi odpowiednio do odszkodowania ustalonego bądź w wyroku zasądającym roszczenie na rzecz poszkodowanego, bądź też w ugodzie z poszkodowanym, zawartej z udziałem pracownika-sprawcy szkody i za jego akceptacją.

³ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22.IX.1962 r. I CR 691/61, OSNCP 1963, nr 11, poz. 242.

5. POSTĘPOWANIE REGRESOWE ZAKŁADU PRACY PRZECIWKO PRACOWNIKOWI (ART. 120 § 2 k.p.)

Postępowanie sądowe z powództwa regresowego wytoczonego przez zakład pracy przeciwko pracownikowi toczy się zgodnie z art. 123 k.p. przed sądem powszechnym (podobnie jak przed wejściem w życie kodeksu pracy). Jednakże na mocy art. 477 k.p.c. do tego postępowania stosuje się odpowiednio przepisy art. 460, 461, 462, 466 i 467 k.p.c.⁴, które — jak wiadomo — mają zastosowanie w postępowaniu odrębnym. Stosowanie tych przepisów stwarza daleko idące możliwości ugodowego załatwienia sporu zgodnie z prawem i zasadami współżycia społecznego wraz z zabezpieczeniem słusznego interesu pracownika (art. 461 k.p.c.). Pełnomocnikiem pozwanego pracownika może być również przedstawiciel związku zawodowego.

Należy przypuszczać, że dopuszczenie do sporu regresowego przez pracownika będzie należało do wyjątków, ponieważ zawarcie ugody z zakładem pracy daje możliwość obniżenia odszkodowania o jedną trzecią w zależności od stopnia jego winy i stosunku do obowiązków pracowniczych (art. 121 § 1 k.p.), gdy tymczasem sąd w toku sporu może obniżyć roszczenie najwyżej o jedną piątą (art. 121 § 2 k.p.).

Jak to już podkreślono, podstawą prawną roszczenia regresowego są wyłącznie przepisy kodeksu pracy, przy czym proces ten jest odrębnym procesem, w którym ustalenia w sprawie z powództwa osoby trzeciej poszkodowanej przeciwko zakładowi pracy mają znaczenie informacyjne w ramach wyżej omówionych i ulegają swobodnej ocenie sądu orzekającego w procesie regresowym.

Zakład pracy w procesie regresowym — podobnie jak i w procesie o odszkodowanie za wyrządzenie szkody bezpośrednio zakładowi pracy przez pracownika — obowiązany jest zgodnie z art. 115 k.p. wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość szkody, a także związek przyczynowy zachodzący między wykonywaniem obowiązków pracowniczych a szkodą wyrządzoną z winy pracownika osobie trzeciej. Pracownik może zgłaszać wszelkie zarzuty dotyczące zarówno jego winy, jak i związku przyczynowego między wykonywaniem obowiązków pracowniczych a szkodą, a w szczególności zarzucać, że wyrządzona szkoda mieści się w granicach dopuszczalnego ryzyka (art. 117 § 2 k.p.) oraz że do powstania lub zwiększenia szkody przyczyniły się także inne osoby lub zakład pracy (art. 117 § 1 i art. 118 k.p.). Ze względu na to, że zgodnie z art. 117 § 1 k.p. pracownik nie ponosi odpowiedzialności za tę część szkody, która wynika z winy innych osób lub zakładu pracy, sąd na mocy art. 194 k.p.c. — na wniosek pracownika lub z urzędu — powinien wezwać te osoby w charakterze współuczestników postępowania po stronie pozwanej.

Dotychczasowe orzecznictwo w omówionym wyżej przedmiocie zachowało swoją aktualność.⁵

⁴ Ustawa z dnia 24.X.1974 r. o okręgowych sądach pracy i ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 39, poz. 231) wprowadziła w art. 96 zmiany do art. 423, 459 i 476 k.p.c. oraz uchwaliła art. 465 i 475 § 2 k.p.c. Por. też: uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 31.III.1967 r. III PZP 10/67, OSNCP 1967, nr 9, poz. 170.

⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.VII.1972 r. I PR 189/72 — OSNCP 1973, poz. 62. Por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14.III.1974 r. I PR 375/73 (OSNCP 1975, nr 2, poz. 32), w którym stwierdza się, że postanowienie sądu wydane na podstawie art. 194 § 3 k.p.c. w związku z art. 198 § 1 k.p.c. przerywa prekluzję. Wyrok ten zachował swoją aktualność na gruncie art. 295 § 1 k.p.

Jak wiadomo, istnieje w doktrynie rozbieżność poglądów co do tego, czy odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez pracownika z winy umyślnej normowana jest przez kodeks pracy, czy też odpowiedzialność ta wprost albo odpowiednio stosownie do art. 300 k.p. normowana jest przez przepisy kodeksu cywilnego. Autorzy reprezentujący ten ostatni pogląd wyłączają całkowicie możliwość obniżenia odszkodowania na podstawie ugody oraz dopuszczają odpowiedzialność solidarną między współsprawcami szkody, aczkolwiek kodeks pracy solidarności nie przewiduje, a w art. 118 k.p. przewiduje odpowiedzialność *pro rata parte*.

Powyższe zagadnienie o tak ważkim znaczeniu zostanie bliżej omówione w części II artykułu. Wydaje się tu uzasadniony pogląd, że unormowaniami kodeksu pracy został objęty tzw. w doktrynie delikt pracowniczy, który różni się od deliktu w rozumieniu art. 415 k.c.⁶

6. SYTUACJA PRAWNA PRACOWNIKA-SPRAWCY SZKODY W PROCESIE WSZCZĘTYM PRZEZ POSZKODOWANEGO

Jakkolwiek podstawą prawną roszczenia odszkodowawczego osoby trzeciej przeciwko pracownikowi sprawcy szkody są przepisy prawa cywilnego, a sam proces toczy się w trybie zwykłym przed sądem powszechnym, to jednak zarzuty pracownika przeciwko roszczeniu pozwu mogą się opierać nie tylko na przepisach prawa cywilnego, ale również na podstawie art. 120 § 1 k.p. Pracownik może żądać na mocy art. 194 § 1 k.p.c. wezwania zakładu pracy do procesu jako strony pozwanej, przeciwko której powództwo powinno być wniesione.

Jeżeli zakład pracy nie przystąpi do sprawy w charakterze interwenienta, a sąd ustali, że szkoda została wyrządzona osobie trzeciej przez pracownika przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, to powództwo przeciwko pracownikowi oddali. Powstaje tu pytanie (o którym była już mowa poprzednio w wypadku skierowania powództwa niewłaściwie przeciwko zakładowi pracy), w jakim charakterze występuje w procesie pracownik w razie przystąpienia zakładu pracy w charakterze interwenienta. Wydaje się rzeczą oczywistą, że wskutek braku warunków, o których mowa w art. 72 i 73 k.p.c., nie może w charakterze strony pozwanej występować jednocześnie i pracownik, i zakład pracy. Podstawy materialnoprawne i formalnoprawne roszczenia odszkodowawczego wyłączają się nawzajem. Jeżeli z powodu braku zgody między pozwanym pracownikiem a powodem nie nastąpi porozumienie tej treści, żeby w miejsce pracownika w charakterze strony pozwanej wystąpił zakład pracy (art. 194 § 2 k.p.c.), to pracownik do końca procesu będzie występował obok zakładu pracy w charakterze pozwanego ze wszystkimi dlań uprawnieniami wynikającymi z udziału w procesie w charakterze strony. Jeżeli pracownik nie zgłosi wniosku o wezwanie w charakterze strony pozwanej zakładu pracy, sąd może z urzędu wezwać zakład pracy do udziału w procesie w tym charakterze, gdy wymaga tego ochrona własności społecznej (art. 194 § 4 k.p.c.).

Wymaga podkreślenia, że aczkolwiek art. 430 k.c. w dalszym ciągu obowiązuje, co mogłoby prowadzić do wniosku, że roszczenie odszkodowawcze może być nadal

⁶ Por. T. Zieliński: Odpowiedzialność deliktowa pracowników według kodeksu pracy, „Państwo i Prawo” 1975, nr 6, s. 42; J. Jończyk: Odpowiedzialność materialna pracowników, „Państwo i Prawo” 1975, nr 1, s. 6. Odmienne stanowisko w tej kwestii reprezentuje M. PiekarSKI: Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza, „Nowe Prawo” 1974, nr 10, s. 1254—1255.

skierowane przez osobę trzecią (poszkodowaną przez pracownika przy wykonywaniu przezeń obowiązków pracowniczych) łącznie przeciwko zakładowi pracy i pracownikowi na zasadach solidarnej odpowiedzialności, to jednak wniosek taki byłby nieprawidłowy. Z dniem bowiem wejścia w życie kodeksu pracy pracownicza odpowiedzialność materialna została wyodrębniona z unormowań prawa cywilnego.

Jak stwierdził Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 13.V.1975 r. III PZP 5/75,⁷ artykuł 120 § 1 k.p. ograniczył podmiotowe uprawnienia osoby trzeciej do żądania odszkodowania. Podmiotem odpowiedzialnym wobec osoby trzeciej za szkodę wyrządzoną przez pracownika przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych jest wyłącznie zakład pracy, a nie pracownik. Zasada powyższa nie ma zastosowania tylko wtedy, gdy pracownik wyrządził szkodę osobie trzeciej przy sposobności (okazji) wykonywania obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.VI.1975 r. V PRN 2/75⁸), co zostanie jeszcze omówione szerzej w części II artykułu.

Tak więc dopiero po wyjaśnieniu tych istotnych okoliczności towarzyszących wyrządzeniu szkody sąd orzekający będzie mógł rozstrzygnąć, czy poszkodowany skierował powództwo przeciwko właściwej osobie odpowiedzialnej za wyrządzoną szkodę. W zależności od rodzaju zarzutów zgłoszonych przez pozwanego pracownika i ich uwiarygodnienia rozstrzygnięcie to będzie mogło nastąpić w pewnych wypadkach w toku przewodu sądowego, w innych zaś dopiero po przeprowadzeniu dowodów i zamknięciu rozprawy — w formie wyroku.

Reasumując uwagi powyższe można stwierdzić, że w związku z art. 120 § 1 k.p. prawidłowa konstrukcja pozwu nasuwa trudności. Wprawdzie określenie podstawy prawnej roszczenia mieści się w granicach uprawnień i obowiązków sądu orzekającego (art. 187 i 328 § 2 k.p.c.), jednakże prawidłowe wskazanie osoby pozwanej należy do powoda. Błędne wskazanie osoby, która powinna być stroną pozwaną, będzie wynikiem braku konkretnych danych dotyczących zakresu obowiązków pracownika sprawcy szkody oraz powiązania czynu wyrządzającego szkodę z naruszeniem tych obowiązków przy ich wykonywaniu. To błędne wskazanie narazi powoda na koszty procesu w razie oddalenia powództwa ze względów wyłącznie formalnoprawnych oraz na koszty związane z koniecznością wszczęcia nowego procesu, jeżeli zakład pracy nie wstąpi do sprawy w charakterze strony.

Konstrukcja art. 120 k.p. prowadzi w konsekwencji przez dokonanie repartycji szkody, wyrządzonej przez pracownika osobie trzeciej, między zakładem pracy a pracownikiem do procesu regresowego, jeżeli pokrycie roszczenia regresowego przez pracownika nie nastąpi w drodze ugody.

Zasady powyższe mają odpowiednie zastosowanie — na mocy art. 299 § 1 k.p. — do osób fizycznych zatrudniających pracowników⁹, natomiast nie mają zastoso-

⁷ „Służba Pracownicza” 1975 r., IX, s. 36.

⁸ „Służba Pracownicza” 1975 r., IX, s. 17.

⁹ Por. T. Zieliński (op. cit., s. 40) wyraża odmienny pogląd oparty na interpretacji art. 120 § 1 k.p. w związku z przepisami kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych, twierdząc, że osoby fizyczne i niepaństwowe osoby prawne odpowiadają nadal za szkody wyrządzone przez pracowników na podstawie art. 430 k.c. Natomiast J. Pietrzykowski w głosie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25.II.1975 r. III PR 302/74 („Nowe Prawo” 1975, nr 9, s. 1184) podkreśla szeroki zakres hipotezy normy art. 120 § 1 k.p., która obejmuje odpowiedzialność za szkody wyrządzone osobom trzecim przez wszystkich zatrudnionych będących pracownikami w rozumieniu kodeksu pracy, niezależnie od rodzaju zakładu pracy i sposobu nawiązania stosunku pracy, a więc i przez pracowników organów władzy i administracji państwowej, służby zdrowia, aparatu wymiaru sprawiedliwości i innych, a także przez pracowników nie uspołecznionych zakładów pracy.

wania do szkody wyrządzonej przez funkcjonariuszy państwowych przy wykonywaniu powierzonych im czynności, za których — na mocy art. 417—419 k.c. — odpowiadają państwowe osoby prawne.¹⁰

7. SYTUACJA PROCESOWA W RAZIE WYPADKU PRZY PRACY

Przepisy kodeksu pracy wspólnym mianem: „odpowiedzialność materialna pracowników” objęły — w odróżnieniu od przepisów kodeksu cywilnego — odpowiedzialność za szkodę zarówno w mieniu jak i na osobie. Jednakże zasada ta nie ma pełnego zastosowania do wypadków przy pracy, ponieważ źródłem regulacji prawnej szkody na osobie (tj. w związku z uszczerbkiem na zdrowiu lub chorobą zawodową) jest ustawa z dnia 12.VI.1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych¹¹.

Zgodnie z powołaną wyżej uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 13.V.1975 r. III PZP 5/75 zakład pracy zobowiązany jest w myśl art. 120 § 1 k.p. do naprawienia szkody wyrządzonej przez pracownika innemu pracownikowi tegoż zakładu pracy przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. W ten sposób dotychczasowe orzecznictwo interpretujące art. 22 ustawy z dnia 23.I.1968 r. o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy zachowało pełną aktualność, zwłaszcza że analogiczną zasadę ograniczonej odpowiedzialności zakładu pracy wyłącza do świadczeń przewidzianych w ustawie, wyraża art. 39 ustawy z dnia 12.VI.1975 r.

Odpowiedzialność zakładu pracy za szkodę na osobie wyrządzoną przez pracownika innemu pracownikowi przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia Sąd Najwyższy normalną konsekwencją związaną z ryzykiem prowadzonej przez zakład pracy działalności. Można by więc przypuszczać, że odpowiedzialność zakładu pracy oparta na zasadzie ryzyka nie wyłącza odpowiedzialności pracownika-sprawcy szkody, który z własnej winy wyrządził szkodę innemu pracownikowi tegoż zakładu pracy, jeżeli świadczenia z ustawy tzw. wypadkowej nie dają poszkodowanemu pełnej kompensaty doznanej szkody. Z uzasadnienia jednak powołanej uchwały wynika, że obecnie poszkodowanemu pracownikowi nie przysługuje roszczenie przeciwko pracownikowi-sprawcy szkody na podstawie przepisów kodeksu cywilnego (art. 415 k.c.), jeżeli miał miejsce wypadek przy pracy. Świadczenia z tytułu wypadków i chorób zawodowych przewidziane przez ustawę, jakkolwiek podmiotem zobowiązanych z tej ustawy do świadczeń jest zakład pracy, a nie pracownik, wyłączają obecnie wszelkie dalsze roszczenia poszkodowanego pracownika, i to nie tylko wobec zakładu pracy, ale także w stosunku do pracownika-sprawcy szkody. Wniosek taki wypływa z uzasadnienia powyższej uchwały, w którym Sąd Najwyższy stwierdza, że kodeks pracy wprowadził istotną zmianę zasad odpowiedzialności wynikających z kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych, ograniczając podmiotowe uprawnienie osoby trzeciej do żądania odszkodowania w razie wyrządzenia szkody przez pracownika przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych.

¹⁰ Por. wytyczne wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej w sprawie odpowiedzialności Skarbu Państwa oraz państwowych osób prawnych za szkody wyrządzone przez funkcjonariuszy państwowych (uchwała Pełnego Składu Izby Cywilnej Sądu Najwyższego z dnia 15.II.1971 r. III CZP 33/70, OSNCP 1971, nr 4, poz. 59 i MP z 1971 r. Nr 20, poz. 136).

¹¹ Dz. U. Nr 20, poz. 136. Ustawa ta z dniem 1.I.1976 r. uchyliła ustawę z 23.I.1968 r. o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy (Dz. U. z 1968 r. Nr 3, poz. 8 oraz z 1972 r. Nr 27, poz. 191).

Z omawianej uchwały nie wynika, czy zasada wyłączająca odpowiedzialność pracownika wobec innego pracownika poszkodowanego w wypadku przy pracy będzie miała zastosowanie także w razie spowodowania wypadku z winy umyślnej pracownika. Istotą odpowiedzialności na zasadzie ryzyka jest odpowiedzialność za wszelką szkodę.

Dotychczasowe orzecznictwo SN¹² w zakresie objętym uchwałą straciło na swojej aktualności, ponieważ odpowiedzialność materialna pracownika sprawcy wypadku została wyłączona.

W powołanym wyżej wyroku z dnia 19.VI.1975 r. V PRN 2/75 Sąd Najwyższy stwierdza, że sprawca wypadku ponosi wobec poszkodowanego odpowiedzialność materialną za szkodę nie pokrytą świadczeniami należnymi poszkodowanemu na podstawie ustawy wypadkowej, jeżeli wypadek spowodował pracownik przy sposobności wykonywania obowiązków pracowniczych.

Z zestawienia zasad ustalonych w powołanej uchwale z 8.IV.1971 r. z rozstrzygnięciami powyższego wyroku wynika, że pracownik poszkodowany wskutek wypadku przy pracy, jaki nastąpił przy okazji wykonywania obowiązków pracowniczych, będzie w lepszej sytuacji od pracownika, który poniósł szkodę przy wykonywaniu pracy przez innego pracownika.

Wniosek powyższy nasuwa jednak zastrzeżenia z punktu widzenia zasad słuszności i zasad współżycia społecznego. Zasada ograniczonej odpowiedzialności zakładu pracy za wypadek przy pracy wyłącznie do świadczeń wynikających z ustawy wypadkowej (która w sposób kompleksowy i odmienny od zasad odpowiedzialności cywilnej określonych w kodeksie cywilnym normuje w sposób szczególny tę odpowiedzialność) nie budzi raczej zastrzeżeń, natomiast ograniczenie odpowiedzialności pracownika, który dopuścił się czynu niedozwolonego powodując wypadek przy pracy, przez uzależnienie jej od tego, czy szkoda została wyrządzona bezpośrednio przy wykonywaniu pracy, czy też tylko przy sposobności wykonywania obowiązków pracowniczych, nie wydaje się uzasadniona.

Wypadek przy pracy to uszczerbek na zdrowiu, który w mniejszym lub większym stopniu przyczynia się do ograniczenia zdolności fizycznej pracownika, a tym samym — wydajności pracy. Wydaje się więc słuszne, jako nie naruszające ani przepisów prawa cywilnego, ani przepisów kodeksu pracy, ani też ustawy o świadczeniach w razie wypadku przy pracy, aby poszkodowany pracownik zarówno w jednym jak i w drugim wypadku miał otwartą drogę postępowania cywilnego w poszukiwaniu swych roszczeń od sprawcy szkody, które by pokryły poniesiony w większym stopniu uszczerbek na zdrowiu, nie pokryty świadczeniami na podstawie ustawy wypadkowej.

Wypada jeszcze rozważyć dwie następujące odrębne sytuacje prawne osoby trzeciej poszkodowanej wskutek wypadku, jaki w czasie delegacji macierzystego zakładu pracy do wykonywania obowiązków pracowniczych miał miejsce na terenie innego zakładu pracy. Otóż jeżeli osoba ta zostanie poszkodowana wskutek wypadku przy pracy, to ma prawo otrzymać odszkodowanie od swojego macierzystego zakładu pracy na podstawie ustawy wypadkowej. Wydaje się jednak niewątpliwe, że oprócz tego poszkodowany ma w takiej sytuacji otwartą drogę do dochodzenia w trybie postępowania sądowego — na zasadach prawa cywilnego — roszczeń odszkodowawczych przeciwko temu zakładowi pracy, który przyczynił się do powstania wypadku lub zwiększenia skutków tego wypadku (np. wskutek braku odpowied-

¹² Por.: uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 8.IV.1971 r. III PZP 3/71, OSNCPP 1971, poz. 123.

nich urządzeń bhp). Ponadto poszkodowany może jeszcze wystąpić przeciwko temuż zakładowi pracy na mocy art. 120 § 1 k.p., jako zobowiązany do naprawienia szkody wyrządzonej z winy pracownika przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, jeżeli wypadek nastąpił także z winy pracownika. Jeżeli zaś szkoda została spowodowana przez pracownika tegoż zakładu pracy przy sposobności wykonywania obowiązków pracowniczych, to poszkodowanemu — zgodnie z powołanym wyżej wyrokiem SN z dnia 19.VI.1975 r. V PRN 2/75, przysługuje na mocy art. 415 k.c. roszczenie wprost przeciwko sprawcy szkody z wyłączeniem odpowiedzialności zakładu pracy.

Na podstawie stanowiska, jakie zajęła judykatura w związku z roszczeniami odszkodowawczymi z tytułu czynów niedozwolonych, można wysnuć wnioski, że w obydwu wyżej przytoczonych wypadkach szkodę pokrytą świadczeniami na podstawie ustawy wypadkowej należy wziąć pod uwagę przy określeniu wysokości odszkodowania od innego zakładu pracy albo od pracownika w takich granicach, aby poszkodowany — zgodnie z zasadami prawa cywilnego — osiągnął pełną kompensatę poniesionej szkody w rozumieniu art. 361 § 2 k.c.¹³

Pozostają jeszcze do omówienia sytuacje procesowe w związku z wyrządzeniem szkody w wypadku komunikacyjnym.

8. WYPADKI KOMUNIKACYJNE

Odpowiedzialność za szkody poniesione przez osoby trzecie w wyniku wypadku komunikacyjnego normują w dalszym ciągu przepisy kodeksu cywilnego, a w szczególności art. 436 k.c. w stosunku do samoistnego posiadacza mechanicznego środka komunikacji. Odpowiedzialność ta kształtuje się na zasadzie ryzyka, a nie na zasadzie winy, tylko w razie szkody poniesionej przez posiadaczy środków komunikacyjnych wskutek zderzenia oraz wobec osób przewożonych z grzeczności, posiadacz samoistny odpowiada na zasadach prawa cywilnego bez względu na winę kierowcy. Jednakże odpowiedzialność samoistnego posiadacza środka komunikacyjnego nie wyłącza odpowiedzialności kierowcy, który spowodował szkodę. Odpowiedzialność kierowcy za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej jest odpowiedzialnością z tytułu czynu niedozwolonego (art. 415 k.c.), na kierowcy bowiem ciąży obowiązek ścisłego przestrzegania przepisów o bezpieczeństwie i porządku ruchu na drogach publicznych. Odpowiedzialność posiadacza samoistnego i kierowcy, jakkolwiek oparta na odmiennych podstawach prawnych, jest solidarna, a zakres roszczeń regresowych określa art. 441 § 1 i 2 k.c.

Odpowiedzialność za szkody spowodowane ruchem pojazdów mechanicznych stanowi przedmiot obowiązkowego ubezpieczenia na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28.XI.1974 r.¹⁴ w sprawie obowiązkowych ubezpieczeń komunikacyjnych. Ubezpieczenie to obejmuje między innymi odpowiedzialność cywilną posiadaczy i kierowców pojazdów mechanicznych za szkody spowodowane ruchem

¹³ Wydaje się rzeczą konieczną zsynchronizowanie odpowiedzialności regresowej przewidzianej w art. 122 ustawy z 23.I.1968 r. o p.z.e. (Dz. U. Nr 3, poz. 6) w stosunku do organu rentowego z odpowiedzialnością regresową z art. 120 § 2 k.p.

¹⁴ Dz. U. Nr 46, poz. 274. Rozporządzenie z dnia 28.XI.1974 r. uchylono z dniem 1.I.1975 r. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24.IV.1968 r. (Dz. U. z 1968 r. Nr 15, poz. 89 i Dz. U. z 1971 r. Nr 11, poz. 188), jednakże przepisy uchylonego rozporządzenia stosuje się w dalszym ciągu do wypadków, które nastąpiły przed dniem wejścia w życie obecnie obowiązującego rozporządzenia.

tych pojazdów (§ 1 ust. 1 pkt 2). Zakład ubezpieczeń świadczy w granicach odpowiedzialności cywilnej posiadacza lub kierowcy pojazdu mechanicznego (§ 17), przy czym roszczenia przeciwko posiadaczowi i kierowcy mogą być dochodzone bezpośrednio od zakładu ubezpieczeń (§ 20 ust. 1), nie wcześniej jednak niż po upływie 30 dni od daty zgłoszenia tego roszczenia zakładowi ubezpieczeń (§ 20 ust. 4). Jeżeli roszczenie sądowe lub arbitrażowe zostanie skierowane bezpośrednio przeciwko posiadaczowi lub kierowcy, konieczne jest zapozwanie zakładu ubezpieczeń (§ 20 ust. 3). Jest to więc współuczestnictwo konieczne, które jest normowane w art. 72 § 2 k.p.c. Każdy z współuczestników uprawniony jest tu do samodzielnego składania wszelkich wniosków i zarzutów przeciwko roszczeniu pozwu.

Z przytoczonych wyżej podstawowych zasad odpowiedzialności cywilnej za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej ruchem mechanicznego środka komunikacji można wyprowadzić ogólny wniosek, że odpowiedzialność ta jest wyłączona z unormowań kodeksu pracy, choćby nawet szkoda została spowodowana przez kierowcę-pracownika zakładu pracy, który jest posiadaczem samoistnym pojazdu mechanicznego.

Odpowiedzialność posiadacza samoistnego, oparta z reguły na zasadzie ryzyka, wynika z faktu posługiwania się mechanicznym środkiem komunikacji (art. 436 k.c.), a odpowiedzialność kierowcy jest odpowiedzialnością cywilną wynikającą z czynu niedozwolonego i objętą — zgodnie z § 19 powołanego rozporządzenia — ubezpieczeniem odpowiedzialności cywilnej zakładu ubezpieczeń.

Wymaga jednakże podkreślenia, że w pewnych wypadkach wymienionych w § 19 ust. 1 zakładowi ubezpieczeń przysługuje w stosunku do kierowcy roszczenie o zwrot świadczenia wypłaconego poszkodowanemu. Ma to miejsce mianowicie wówczas, gdy szkoda została wyrządzona przez kierowcę umyślnie, w stanie nietrzeźwości lub wskutek prowadzenia pojazdu bez odpowiedniego prawa jazdy, albo też w razie prowadzenia pojazdu, którym kierowca zawiadnął w sposób przestępczy.

Może powstać wątpliwość, czy roszczenie zwrotne zakładu ubezpieczeń powinno być skierowane przeciwko zakładowi pracy zatrudniającego kierowcę (art. 120 § 1 k.p.), czy też bezpośrednio przeciwko kierowcy sprawcy szkody wyrządzonej osobie trzeciej. Ze względu na to że rozporządzenie w sprawie obowiązkowych ubezpieczeń komunikacyjnych jest szczególnym aktem normatywnym regulującym kompleksowo odpowiedzialność cywilną za szkody wyrządzone osobom trzecim ruchem pojazdów mechanicznych, brak jest w tych warunkach podstaw do odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu pracy. Odpowiedzialność zakładu ubezpieczeń za szkodę wyrządzoną przez kierowców nie jest związana ze stosunkiem pracy łączącym kierowcę z posiadaczem pojazdu. Źródłem zobowiązań zakładu ubezpieczeń jest obowiązkowe ubezpieczenie komunikacyjne, które obciąża każdego posiadacza pojazdu mechanicznego *ex lege*.

Z § 16 tego rozporządzenia wynika, że do świadczeń z tytułu obowiązkowego ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej zakład ubezpieczeń jest zobowiązany tylko wtedy, gdy posiadacz lub kierowca pojazdu zobowiązani są ze swej strony — na podstawie obowiązującego prawa — do odszkodowania za szkodę wyrządzoną ruchem pojazdu. Jest to więc odpowiedzialność akcesoryjna w stosunku do zobowiązań odszkodowawczych wynikających z prawa cywilnego.

Ochronę dochodów kierowcy, zabezpieczających jego byt, uwzględnia § 19 ust. 2 rozporządzenia — analogicznie do ograniczenia i obniżenia odszkodowania, jakie są przewidziane w art. 119 § 1, 121 § 1 k.p. Roszczenia regresowe zakładu ubezpieczeń w stosunku do kierowcy mogą ulec ograniczeniu do połowy wypłaconych świadczeń osobie poszkodowanej w wypadkach uzasadnionych społecznie i gospodarczo. Ponadto kwota roszczenia zwrotnego zakładu ubezpieczeń nie może przewyż-

sząć 10.000 zł. Przywileje te nie mają zastosowania, jeżeli szkoda została spowodowana przez kierowcę z winy umyślnej.

Wymaga również podkreślenia, że według § 7 obecnie obowiązującego rozporządzenia (inaczej niż na podstawie rozporządzenia poprzednio obowiązującego) zakładowi ubezpieczeń społecznych nie przysługują roszczenia zwrotne świadczeń wypłaconych z tytułu wypadków przy pracy ani od zakładu ubezpieczeń, ani też od zakładu pracy i kierowcy. Roszczenia zwrotne przysługują zakładowi ubezpieczeń społecznych tylko wówczas, gdy zakład ubezpieczeń nie odpowiada za szkody wyrządzone przez posiadacza pojazdu mechanicznego lub przez kierowcę osobie trzeciej, jak np. w razie wypadku spowodowanego ruchem pojazdu nie zarejestrowanego (§ 5 ust. 1 pkt 1).

Reasumując stwierdzić należy, że zarówno obecnie jak i poprzednio przed wejściem w życie kodeksu pracy szkoda wyrządzona przez pracownika-kierowcę osobie trzeciej unormowana jest w przepisach kodeksu cywilnego (art. 415 k.c.) oraz akcesoryjnie w przepisach rozporządzenia w sprawie obowiązkowych ubezpieczeń komunikacyjnych. Natomiast kierowca będący pracownikiem samoistnego posiadacza pojazdu mechanicznego ponosi odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną w związku z ruchem tego pojazdu lub uszkodzeniem pojazdu na zasadach przepisów kodeksu pracy (art. 114—127).¹⁵ Zakład ubezpieczeń nie odpowiada z tytułu ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej za szkodę wyrządzoną przez kierowcę zakładowi pracy (§ 18 pkt 1).

W dalszym ciągu aktualne jest dotychczasowe orzecznictwo SN co do odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną przez posiadacza samoistnego środka komunikacji. Odpowiada on m.i. za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przez samowolne użycie pojazdu przez inną osobę trzecią bez zamiaru zawładnięcia pojazdem, jak również przez użycie pojazdu przez kierowcę do własnych celów.¹⁶

c.d.n.

¹⁵ Por.: uchwała SN z dnia 26.VI.1975 r. IV PZP 3/75, „Służba Pracownicza” 1975, IX, s. 37. Uchwała ta ustala zasadę prawną co do dopuszczalności obniżenia odszkodowania na podstawie art. 121 § 1 k.p.* w razie uszkodzenia przez pracownika powierzonego mu samochodu z winy nieumyślnej oraz co do ograniczenia tego odszkodowania na zasadzie art. 119 k.p.

¹⁶ Por.: uchwała Całej Izby Sądu Najwyższego z dnia 29.X.1960 r. I CO 20/60 OSN 1961, poz. 61 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4.II.1970 r. II CR 527/69, OSNCP 1970, poz. 202.