

Janina Kruszevska, Michał Rogalski

Odpowiedzialność zakładu prac

Palestra 20/6(222), 25-38

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.

JANINA KRUSZEWSKA
MICHAŁ ROGALSKI

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

(dokończenie)

Część II — Zagadnienia prawa materialnego¹

Autorzy przedstawiają kontrowersyjne zagadnienia wynikłe w związku z przyjętą przez kodeks pracy zasadą odpowiedzialności zakładu pracy za szkodę wyrządzoną przez pracownika przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych; zagadnienia te dotychczas nie zostały rozwiązane ani przez doktrynę, ani przez judykaturę. W szczególności autorzy poddają analizie odpowiedzialność zakładu pracy za szkodę wyrządzoną przez pracownika z winy umyślnej.

UWAGI OGÓLNE

Unormowanie przez kodeks pracy odpowiedzialności majątkowej pracownika, zwanej odpowiedzialnością materialną, zawarte w dziale piątym (art. 114—127), wyodrębniło zasady i zakres tej odpowiedzialności z unormowań prawnych kodeksu cywilnego. Znalazło to wyraz w literaturze prawniczej, w której pojawiło się uściślające określenie tej odpowiedzialności jako „pracowniczej odpowiedzialności odszkodowawczej”, a więc związanej ściśle ze stosunkiem pracy. Jednocześnie ujawniła się pewna rozbieżność w poglądach co do wyczerpującego czy też nie wyczerpującego unormowania tej odpowiedzialności przez kodeks pracy, co wiąże się bezpośrednio z poglądem co do konieczności węższego lub szerszego posługiwania się przepisami kodeksu cywilnego na podstawie art. 300 k.p. W doktrynie jednak przeważa pogląd, że konieczność posiłkowego odpowiedniego stosowania przepisów prawa cywilnego do odpowiedzialności materialnej pracowników nie będzie zbyt częsta, jakkolwiek przepisy kodeksu pracy w tym przedmiocie nie są wyczerpujące.²

¹ Część I — Zagadnienia procesowe — została ogłoszona w „Palestrze” nr 4—5 z 1976 r.

² M. Piekarski: Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza, NP 1974, nr 10, s. 1254—1255. Autor wyraża pogląd, że wobec nie wyczerpującego unormowania przez kodeks pracy odpowiedzialności materialnej pracowników zachodzi konieczność stosowania w tym zakresie szerszej interpretacji art. 300 k.p., niż to wynika z treści tego przepisu, a więc nie tylko w wąsko pojmowanym stosunku pracy. Zgodnie z literalnym brzmieniem art. 300 k.p. dopuszczalność odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu cywilnego została ograniczona wyłącznie do „stosunków pracy”, które normuje dział drugi kodeksu, „odpowiedzialność materialna pracowników” zaś została unormowana w dziale piątym.

M. R a f a c z - K r z y ż a n o w s k a: Odpowiedzialność materialna pracowników w kodeksie pracy, „Palestra” 1975, nr 1, s. 22. Autorka wyraża pogląd, że kodeks pracy całościowo unor-

Przepisy kodeksu pracy, aczkolwiek lakoniczne, obejmują całokształt tej odpowiedzialności, normują bowiem: 1) odpowiedzialność materialną pracownika, którą można by nazwać ogólną, za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych z winy pracownika (art. 114), jak również 2) odpowiedzialność, którą można by nazwać szczególną, za szkodę w mieniu powierzonym z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się (art. 124—127). W zakresie obu tych rodzajów odpowiedzialności unormowane zostały: odpowiedzialność wspólna oraz odpowiedzialność z winy nieumyślnej i kwalifikowana z winy umyślnej (art. 122), ograniczenie odpowiedzialności (art. 119 § 1) albo zaniechanie jej dochodzenia (art. 119 § 2) oraz obniżenie odszkodowania (art. 121). Ponadto art. 120 § 1 k.p. normuje odpowiedzialność materialną zakładu pracy za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej, a art. 120 § 2 k.p. — odpowiedzialność regresową pracownika wobec zakładu pracy za szkodę pokrytą przez zakład pracy, a wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej. Poza unormowaniami kodeksu pracy pozostała odpowiedzialność dodatkowa pracownika—sprawcy szkody wobec osoby trzeciej, unormowana przez kodeks cywilny albo inny akt normatywny.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego opublikowane w pierwszym roku obowiązywania kodeksu pracy wyjaśniło już szereg kwestii spornych nasuwających się w praktyce w związku z podstawowymi założeniami kodeksu pracy, jego funkcją wychowawczą i ochronną; wyjaśniło też stosunek norm kodeksu pracy w zakresie materialnej odpowiedzialności pracowników do unormowań kodeksu cywilnego i innych aktów prawnych, a tym samym — kwestię aktualności dotychczasowego orzecznictwa w pewnym zakresie.

Można stwierdzić ogólnie, że dotychczasowe (przed wejściem w życie kodeksu pracy) orzecznictwo Sądu Najwyższego — przede wszystkim w przedmiocie tzw. miarkowania odszkodowania, dochodzonego od pracownika, w zależności od stopnia jego zawinienia, stanu majątkowego i rodzinnego, oraz orzecznictwo odnoszące się do odpowiedzialności wspólnej — znalazło wyraz w przepisach kodeksu pracy (art. 121 i 118). Odpowiedzialność zakładu pracy za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej (art. 120 § 1) została z pewnymi modyfikacjami recypowana z kodeksu cywilnego (art. 429—430 k.c.).

Jakkolwiek opracowanie zostało ograniczone do zagadnień objętych tytułem, jednakże zagadnienia te łączą się z podstawowymi zasadami i założeniami odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy. Ze względu na koncepcję przyjętą przez art. 120 § 1 k.p. szkoda wyrządzona przez pracownika osobie trzeciej łączy się — podobnie jak szkoda wyrządzona bezpośrednio zakładowi pracy — z niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązków pracowniczych.

mował instytucję materialnej odpowiedzialności pracowników, co znalazło wyraz w szerokim zasięgu tej instytucji.

W. Szubert: Zakres podmiotowy i przedmiotowy kodeksu pracy, PIP 1974, nr 8—9, s. 19. Autor reprezentuje pogląd analogiczny do wyżej wymienionego.

L. Dzikiewicz: Przesłanki odpowiedzialności pracownika za szkodę, PUG 1975, nr 7, s. 210. Autor opowiada się za ograniczonym stosowaniem przepisów kodeksu cywilnego do odpowiedzialności materialnej pracowników jako instytucji prawa pracy.

W uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 29.XII.1975 r. (zał. do obwieszczenia Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego z dnia 3.II.1976 r. — MP Nr 10, poz. 51) Sąd Najwyższy głosi, że: Kodeks pracy wyczerpująco normuje odpowiedzialność materialną pracownika, ustanawiając podstawy tej odpowiedzialności odmiennie od podstaw przyjętych w kodeksie cywilnym. Pracownik ponosi materialną odpowiedzialność na zasadzie winy" (wytyczna I).

I. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZAKŁADU PRACY ZA SZKODĘ WYRZĄDZONĄ PRZEZ PRACOWNIKA OSOBIE TRZECIEJ (ART. 120 § 1 K.P.)

Podstawa prawna odpowiedzialności

Zgodnie z zasadą ustaloną przez art. 120 § 1 k.p. do naprawienia szkody wyrządzonej przez pracownika osobie trzeciej zobowiązany jest wyłącznie zakład pracy. Przepis ten przekracza ramy określone przez art. 1 k.p., który stwierdza, że „kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników (...)”, i wkracza w unormowania kodeksu cywilnego (art. 1 k.c.). Przepis art. 120 § 1 k.p. można by określić jako formalnoprawny, ponieważ ustanawia on wyłącznie legitymację bierną zakładu pracy względem poszkodowanej osoby trzeciej, nie określa natomiast ani podstawy prawnej roszczenia tej osoby trzeciej, ani podstawy prawnej określenia szkody, którą zakład pracy obowiązany jest pokryć w warunkach przewidzianych w tym przepisie. Można więc wyciągnąć wniosek, że roszczenie osoby trzeciej oraz odpowiedzialność odszkodowawcza zakładu pracy względem tej osoby trzeciej są kształtowane pod względem materialnoprawnym przez przepisy prawa cywilnego albo inne akty normatywne, jak np. ustawa wypadkowa. Wiąże się z tym szereg złożonych zagadnień, które zostaną omówione.

Koncepcja odpowiedzialności powierzającego wykonanie czynności za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przy wykonywaniu tej czynności z winy wykonującego tę czynność znana jest, jak wiadomo, prawu cywilnemu (np. art. 429 i 430 k.c.). Należy sądzić, że u podstaw tej odpowiedzialności leży domniemanie, iż każda działalność gospodarcza związana jest z ryzykiem wyrządzenia szkody osobie trzeciej. W wypadku przewidzianym w art. 429 k.c. odpowiedzialność powierzającego wykonanie czynności może być wyłączona, jeżeli nie ponosi on winy w wyborze osoby, której czynność powierzył, odpowiedzialność zaś powierzającego wykonanie czynności na własny rachunek przewidziana w art. 430 k.c. jest uzależniona wyłącznie od zawinonego działania sprawcy szkody, a niezależna od winy powierzającego.

Dla dalszych rozważań wydaje się celowa analiza orzecznictwa Sądu Najwyższego interpretującego art. 430 k.c., chociaż między unormowaniami odpowiedzialności powierzającego wykonanie czynności (zakładu pracy) w tym przepisie a unormowaniami zawartymi w art. 120 § 1 k.p. zachodzą zarówno analogie jak i różnice.

Analogia — to przyjęcie przez obydwie przepisy odpowiedzialności powierzającego wykonanie czynności (zakładu pracy) tylko za szkodę wyrządzoną przy wykonywaniu tej czynności osobie trzeciej z winy wykonującego czynność.

Różnica — to całkowite wyłączenie w art. 120 § 1 k.p. odpowiedzialności materialnej pracownika względem osoby trzeciej. Do naprawienia szkody wyrządzonej osobie trzeciej z winy pracownika przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych zobowiązany jest wyłącznie zakład pracy. Natomiast na podstawie art. 430 k.c. obok powierzającego wykonanie czynności odpowiedzialność materialną ponosi także sprawca szkody, z którego winy szkoda wynikła. Zgodnie z art. 441 § 1 k.c. odpowiedzialność ta jest solidarna, ponieważ przesłankę odpowiedzialności osoby powierzającej wykonanie czynności stanowi wina sprawcy szkody, która odpowiada kryterium art. 415 k.c.⁴

³ Uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 13.V.1966 r. III Po 40/62 — OSNCP 1966, nr 6, poz. 88. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wykształciła się zasada miarkowania odszkodowania zasądzanego od pracownika, chociażby zakład pracy nie przyczynił się do szkody (art. 362 k.c.). Kodeks pracy recypował zasadę obniżenia odszkodowania w art. 121.

⁴ Kodeks cywilny. Komentarz, Wydawnictwo Prawnicze 1972, tom 2, s. 1048—1049.

Odpowiedzialność zakładu pracy na podstawie art. 120 § 1 k.p. obejmuje wszelką szkodę wyrządzoną osobie trzeciej, zarówno w mieniu, jak i na osobie. Podstawą prawną określenia tej szkody są przepisy prawa cywilnego, a w szczególności art. 361 k.c. (naprawienie szkody obejmuje straty i utracone korzyści mieszczące się w granicach normalnych następstw działania lub zaniechania) albo inne akty normatywne.

Określenie „osoba trzecia” wyjaśnia uchwała Sądu Najwyższego z dnia 13.V. 1975 r. III PZP 5/75.⁵ Określenie to odnosi się nie tylko do osób nie związanych z zakładem pracy stosunkiem pracy, lecz również do pracownika, któremu wyrządza szkodę pracownik tego samego zakładu pracy.

Warunki odpowiedzialności

Odpowiedzialność zakładu pracy ustanowiona przez art. 120 § 1 k.p. została uzależniona od jednoczesnego spełnienia dwóch warunków: wyrządzenia szkody osobie trzeciej przez pracownika przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych i wyrządzeniu tej szkody z winy pracownika. Ten drugi istotny warunek został pominięty w treści art. 120 § 1 k.p., jednakże przepis ten nie może być interpretowany w oderwaniu od innych przepisów objętych rozdziałem I działu piątego k.p., normującym odpowiedzialność materialną pracowników za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy, o której mowa w szczególności w art. 114 k.p. W tym ostatnim przepisie został uwzględniony zarówno związek przyczynowy między wyrządzoną szkodą a niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązków pracowniczych, jak i wina pracownika, której następstwem jest szkoda.

Obydwa powyższe nieodzowne warunki odpowiedzialności odszkodowawczej zakładu pracy względem osoby trzeciej na podstawie art. 120 § 1 nasuwają szereg wątpliwości.

Jak wykazała praktyka, zachodzą istotne trudności w odróżnieniu działania pracownika „przy” wykonywaniu obowiązków pracowniczych od działania wyrządzającego szkodę przy okazji czy też przy sposobności wykonywania tych obowiązków. Pojęcie obowiązków pracowniczych zostało określone przez kodeks pracy niewyczerpująco (art. 12, 28 i 100 k.p.).⁶ Ustalenie to jest konieczne w każdym konkretnym wypadku, ponieważ determinuje bądź odpowiedzialność odszkodowawczą zakładu pracy, bądź odpowiedzialność pracownika jako sprawcy szkody względem osoby trzeciej. Odnosi się to również do ustalenia winy przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, której wynikiem jest wyrządzona szkoda, oraz do określenia jej rodzaju (wina nieumyślna lub umyślna).

Związek przyczynowy

Brak związku przyczynowego między zawinionym działaniem pracownika przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych a szkodą wyrządzoną osobie trzeciej wyłącza odpowiedzialność zakładu pracy za pracownika, nie wyłącza natomiast odpowiedzialności odszkodowawczej zakładu pracy względem osoby trzeciej za własne zawinione działania, np. naruszenie przepisów bhp.

⁵ „Służba Pracownicza” 1975, VIII, s. 37.

⁶ W cytowanej uchwale z dnia 13.V.1975 r. III PZP 5/75 Sąd Najwyższy wyjaśnił, że wyłączenie odpowiedzialności pracownika względem poszkodowanej osoby trzeciej następuje tylko wówczas, gdy wyrządził on szkodę przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych „skonkretyzowanych” w art. 100 k.p.

Zachowało aktualność orzecznictwo Sądu Najwyższego interpretujące art. 429 i 430 k.c. Z pojęcia wykonywania „powierzonych czynności” — ze względu na ich różnorodność — należy wyłączyć te wypadki, w których wyrządzenie szkody nie pozostaje w żadnym związku z wykonywaniem powierzonej czynności, oraz te sytuacje, w których szkoda została wyrządzona przy sposobności pełnienia powierzonych obowiązków.⁷ Stanowisko to podzielił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19.VI.1975 r. V PRN 2/75.⁸

W orzecznictwie została również wyjaśniona kwestia odpowiedzialności zakładu pracy za szkodę spowodowaną przez pracownika wskutek niewykonania obowiązków pracowniczych jako objęta tą odpowiedzialnością oraz zakres tej odpowiedzialności. Odpowiedzialność zakładu pracy jest ograniczona do normalnych następstw, które na podstawie doświadczenia życiowego należy uznać za skutki danego rodzaju działania lub zaniechania.⁹

W literaturze prawniczej na gruncie wyżej wymienionych przepisów kodeksu cywilnego zarysowała się rozbieżność poglądów co do kryterium związku przyczynowego między wykonywaniem powierzonej czynności a wyrządzoną szkodą. Zgodnie z kryterium subiektywnym — decyduje cel, jaki przyświecał działalności wykonującego czynność powierzoną. Jeżeli nie był to cel wskazany przez powierzającego czynność, nie ponosi on odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej.¹⁰ Zgodnie z kryterium obiektywnym — działanie będące w normalnym związku przyczynowym z powierzonym wykonywaniem czynności, którego wynikiem jest szkoda, wskazuje na związek przyczynowy między tym działaniem a wyrządzoną szkodą.¹¹ Powierzający czynność odpowiedzialny jest jednak również za szkodę wynikłą z naruszenia udzielonego polecenia, instrukcji, wskazówek czy nawet z wyraźnego „nadużycia” przez wykonującego tę czynność, jeżeli to nadużycie pozostaje w normalnym związku przyczynowym z powierzoną czynnością.

Wydaje się, że przy ustalaniu związku przyczynowego, o którym mowa, należy posługiwać się zarówno kryterium subiektywnym, jak i obiektywnym, biorąc pod uwagę konkretne okoliczności, jak np. warunki pracy (organizacja, narzędzia pracy itp.), a także cechy osobiste pracownika, jego przygotowanie zawodowe, staż pracy i inne. Jest to zgodne z zasadą wyrażoną w art. 117 § 2 k.p., wyłączającą ponoszenie przez pracownika ryzyka związanego z działalnością zakładu pracy.

Wina pracownika

Przedstawione wyżej kryteria mogą mieć w pewnym zakresie zastosowanie do oceny winy pracownika, stanowiącej drugi warunek odpowiedzialności zakładu pracy za szkodę wyrządzoną przez pracownika.

W zakresie obowiązku udowodnienia winy pracownikowi—sprawcy szkody kodeks pracy nie wprowadził zmian w porównaniu z przepisami prawa cywilnego (art. 6 k.c.). W literaturze reprezentowany był pogląd, że odpowiedzialność pracownika w razie powierzenia mienia do zwrotu lub do wyliczenia się opiera się na domniemaniu winy. Zachodzi istotna różnica między domniemaniem odpowiedzialności a domniemaniem winy.

⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.III.1957 r. 2 CR 406/55 — OSN 1958, poz. 28 i z dnia 7.XII.1961 r. 4 CR 194/61 — OSPIKA 1962, nr 10, poz. 269.

⁸ „Służba Pracownicza” 1975, IX, s. 37.

⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.XII.1962 r. C 584/52 — PiP 1953, nr 8—9, s. 366.

¹⁰ A. Szpunar: Odpowiedzialność za podwładnego, NP 1958, nr 6, s. 28.

¹¹ S. Garlicki: Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9.XII.1956 r. I CR 867/58 — OSPIKA 1960, poz. 292.

W każdym wypadku poszkodowana osoba trzecia albo zakład pracy obowiązany jest udowodnić winę pracownika, podobnie jak i wysokość szkody, w razie zarzutu, że szkoda nie powstała z winy pracownika.¹²

Pojęcie winy zostało przez kodeks pracy do pewnego stopnia uściślone w porównaniu z winą w ujęciu prawa cywilnego — przez jej powiązanie ze stosunkiem pracy, a więc z działaniem pracownika przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych.

Powstaje jednak istotne zagadnienie, które znalazło wyraz w literaturze prawniczej: czy odpowiedzialność zakładu pracy w warunkach określonych w art. 120 § 1 odnosi się wyłącznie do szkody wyrządzonej przez pracownika z winy nieumyślnej, czy także w razie winy umyślnej. Niektórzy autorzy¹³ wyrażają kategorię pogląd — reprezentowany przez Sąd Najwyższy w zakresie odpowiedzialności solidarnej współsprawców szkody wyrządzonej zakładowi pracy¹⁴ — że odpowiedzialność ta nie została unormowana przepisami kodeksu pracy, wobec czego zachodzi konieczność stosowania wprost albo na podstawie art. 300 k.p. przepisów prawa cywilnego o czynach niedozwolonych z winy umyślnej (art. 415, 440—442 k.c.).

Reprezentowany jest również pogląd, że odpowiedzialność materialna pracownika, a więc i w konsekwencji odpowiedzialność zakładu pracy względem osoby trzeciej za szkodę wyrządzoną przez pracownika, ma swoje źródło w stosunku pracy, jeżeli szkoda znajduje się w związku przyczynowym z niewykonaniem lub nienależytym wykonywaniem obowiązków pracowniczych, jest więc odpowiedzialnością *ex contractu*. Odmienne ukształtowanie przez kodeks pracy odpowiedzialności materialnej pracownika w porównaniu z odpowiedzialnością zobowiązanego do świadczenia, który powoduje szkodę z winy umyślnej (art. 415 k.c.), prowadzi w konsekwencji do zatarcia różnicy między odpowiedzialnością *ex contractu* i *ex delicto*. Nie jest to jednak jednoznaczne z zatarciem różnicy między wysokością odszkodowania za szkodę wyrządzoną nieumyślnie a wysokością odszkodowania za szkodę wyrządzo-

¹² M. Piekarski: op. cit., s. 1250—1251. Autor stwierdza, że problem rozłożenia ciężaru dowodu przedstawia się tak samo jak pod rządem dotychczasowego prawa. Wina stanowi nadal podstawę prawną odpowiedzialności pracownika za powierzone mienie. Wynika to z niedopuszczalności obciążenia ryzykiem każdego pracownika, a więc także pracownika, któremu zakład pracy powierzył swe mienie.

W cytowanej uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29.XII.1975 r. (por. przypis 2) Sąd Najwyższy ustala, co następuje: „W razie powierzenia pracownikowi mienia z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się wystarczy wykazanie przez zakład pracy, że szkoda jest następstwem nierozliczenia się pracownika. Nie odnosi się do wypadków, gdy pracownik odpowiada na zasadach przewidzianych w art. 114—116 kodeksu pracy” (wytyczna II). Zasada ta nie odnosi się do wypadków, które zostały objęte § 2 rozporządzenia RM z dnia 10.X.1975 r. (Dz. U. Nr 35, poz. 191).

¹³ M. Piekarski: op. cit., s. 1252. Autor stwierdza, że pracownik, który umyślnie wyrządza zakładowi pracy szkodę przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, występuje jako szkodnik społeczny, a nie w charakterze pracownika.

¹⁴ Uchwała z dnia 30.V.1975 r. V PZP 3/75 — „Służba Pracownicza” 1975, IX, s. 37. W uzasadnieniu podkreślono, że „odpowiednie” stosowanie — w myśl art. 300 k.p. — art. 441 § 1 k.c. odpowiada zasadom prawa pracy. Umyślne wyrządzenie szkody zakładowi pracy nie zasługuje na żadne względy. Gdyby stosowano przepis art. 118 k.p. (odpowiedzialność *pro rata parte*) wobec pracowników-współsprawców umyślnie wyrządzonej szkody, zwłaszcza w mieniu społecznym, sprawca takiej szkody, działając sam, odpowiadałby za wyrządzoną szkodę w pełnej wysokości z mocy art. 122 k.p. Natomiast odpowiedzialność jego — wbrew zasadom logiki i słuszności — byłaby łagodniejsza, gdyby wyrządził szkodę wraz z innymi osobami.

Analogiczne stanowisko — z powołaniem się na powyższą uchwałę — zajmuje Sąd Najwyższy w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29.XII.1975 r. (por. przypis 2 — wytyczna IX). Umyślne wyrządzenie szkody w rozumieniu art. 122 k.p. zachodzi wówczas, gdy pracownik objął następstwa swego czynu zamiarem bezpośrednim lub ewentualnym (wytyczna VIII).

ną umyślnie (art. 122 k.p.). Przepis art. 122 k.p. stanowi podstawę do określenia szkody wyrządzonej przez pracownika z winy umyślnej, nie określa natomiast podstaw odpowiedzialności pracownika. Inne przepisy zamieszczone w dziale piątym k.p. (art. 114—127) nie wprowadzają rozróżnienia w określeniu podstaw odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika w zależności od rodzaju winy, lecz tylko w wypadku dopuszczalności obniżenia odszkodowania przyjmują jako kryterium „stopień winy” (art. 121 k.p.).

W konkluzji pogląd ten prowadzi do wniosku, że „pracownicza odpowiedzialność materialna” jest instytucją prawa pracy normowaną przez przepisy kodeksu pracy.

Niektórzy autorzy zajmują stanowisko pośrednie, określając odpowiedzialność materialną pracownika jako „kontraktowo-deliktową”¹⁵. Wyodrębnienie pracowniczej odpowiedzialności materialnej z przepisów prawa cywilnego nie pozwala nawet w wypadku winy umyślnej na stosowanie wprost przepisów kodeksu pracy. W żadnym wypadku nie zachodzi jednak zbieg norm (art. 443 k.c.) — dwóch podstaw prawnych; delikt prawa pracy wyłącza możliwość alternatywnego stosowania reżimu kontraktowego i deliktowego. Przepisy prawa pracy, zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 27.X.1972 r. III PZP 32/72,¹⁶ nie są przepisami szczególnymi w stosunku do kodeksu cywilnego. Kryteria prawa pracy są zgoła odmienne od kryteriów prawa cywilnego.

Poglądy te rzutują pośrednio na dopuszczalność obniżenia odszkodowania w razie wyrządzenia szkody przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych z winy umyślnej — według zasad przewidzianych w kodeksie cywilnym (art. 440 k.c.) czy też według zasad kodeksu pracy (art. 121 k.p.).

W tej kwestii został wyrażony pogląd, że objęcie odpowiedzialnością zakładu pracy także szkody wyrządzonej przez pracownika z winy umyślnej byłoby nielogiczne, ponieważ w wypadku tym zarówno zakład pracy, jak i pracownik w trybie odpowiedzialności regresowej byłby zobowiązany do pokrycia szkody w pewnej wysokości (art. 361 k.p. i art. 122 k.p.).¹⁷

W odniesieniu do zakładu pracy pogląd ten jest uzasadniony, ponieważ zakład pracy — bez względu na to, czy szkoda została spowodowana przez pracownika przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych z winy nieumyślnej, czy też z winy umyślnej — zobowiązany byłby wobec osoby trzeciej do naprawienia szkody w pełnej wysokości zgodnie z art. 361 k.c. Pracownikowi natomiast w postępowaniu regresowym (art. 120 § 2 k.p.) przysługują dalej idące możliwości obniżenia odszkodowania, niż to przewiduje art. 430 k.c.; zgodnie bowiem z art. 120 § 2 k.p. ponosi on odpowiedzialność według zasad przewidzianych w rozdziale I, a więc m.i. w art. 121 k.p. Zgodnie z tym ostatnim przepisem wysokość odszkodowania może być obniżona o 1/3 przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, a w szczególności „stopnia winy pracownika i jego stosunku do obowiązków pracowniczych”, wysokość odszkodowania może być także obniżona przez sąd o 1/5. Tymczasem art. 440 k.c. dopuszcza ograniczenie odpowiedzialności sprawcy szkody wynikłej

¹⁵ J. Jończyk: Odpowiedzialność materialna pracowników, PiP 1975, nr 1, s. 3—16 oraz „Gazeta Sądowa i Penitencjarna” 1975, nr 9. L. Dzikiewicz: op. cit. (przypis 2). T. Zieliński: Odpowiedzialność deliktowa pracowników według kodeksu pracy, PiP 1975, nr 6, s. 28.

¹⁶ OSNCP 1973, nr 7—8, poz. 123. W uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29.XII.1973 r. (por. przypis 2) Sąd Najwyższy stwierdza, że kodeks pracy zerwał z podziałem na odpowiedzialność kontraktową i deliktową, co w konsekwencji eliminuje możliwość przyjęcia konstrukcji zbiegu podstaw odpowiedzialności (wytyczna II).

¹⁷ J. Pietrzykowski: Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25.II.1975 r. II PR 302/74, NP 1975, nr 9, s. 1245—1250.

z czynu niedozwolonego wyłącznie w stosunkach między osobami fizycznymi ze względu na stan majątkowy poszkodowanego lub sprawcy szkody, jeżeli wymagają tego zasady współżycia społecznego.

Tak więc przeniesienie wprost lub na podstawie art. 300 k.p. odpowiedzialności deliktowej pracownika na grunt przepisów kodeksu cywilnego, przy wyodrębnieniu przez kodeks pracy „pracowniczej odpowiedzialności materialnej”, budzi zastrzeżenia.

Sąd Najwyższy, przy okazji rozważania kwestii odpowiedzialności współsprawców szkody wyrządzonej zakładowi pracy z winy umyślnej ustanowił w uchwale z dnia 30.V.1975 r. V PZP 3/75 zasadę prawną, wedle której w razie zagarnięcia mienia lub wyrządzenia szkody zakładowi pracy w inny umyślny sposób wyłączone jest stosowanie art. 119, 115 i 121 k.p., a odpowiedzialność sprawców szkody jest solidarna.¹⁸ W obszernym uzasadnieniu uchwały podkreślono przede wszystkim funkcję kodeksu pracy, który ma na względzie wzmoczenie ochrony mienia społecznego. Stanowisko to daje podstawę do zastosowania analogicznej zasady przez Sąd Najwyższy do odpowiedzialności zakładu pracy w wypadku wyrządzenia szkody osobie trzeciej przez pracownika z winy umyślnej, tj. do wyłączenia tej odpowiedzialności.

Jedną z przesłanek powoływanych na uzasadnienie wyłączenia odpowiedzialności zakładu pracy na mocy art. 120 § 1 k.p. w razie wyrządzenia szkody przez pracownika z winy umyślnej jest art. 291 § 3 k.p., który ustanawia w stosunku do roszczenia o naprawienie szkody stosowanie wprost przepisów kodeksu cywilnego. Przesłanka ta jednak może prowadzić do wręcz odmiennego wniosku, a mianowicie że mimo objęcia pracowniczej odpowiedzialności materialnej przepisami kodeksu pracy, bez względu na nieumyślność czy też umyślność działania ma zastosowanie przedawnienie, przewidziane w art. 291 § 1 k.p., wobec czego zachodziła potrzeba ustanowienia biegu terminu przedawnienia w tym wypadku według przepisów kodeksu cywilnego (art. 442 § 1 i 2 k.c.).¹⁹

Poprzedzając na nie wyczerpującym przedstawieniu poglądów wyrażonych w doktrynie oraz stanowiska zajętego przez Sąd Najwyższy, należy omówić obecnie odpowiedzialność zakładu pracy za szkodę wynikłą wskutek wypadku przy pracy.

Odpowiedzialność za wypadek przy pracy

Z literalnego brzmienia art. 120 § 1 k.p. można by wnioskować, że odpowiedzialność zakładu pracy względem osoby trzeciej, w warunkach przewidzianych w tym przepisie, jest wyłączna, a więc stanowi *sui generis* podstawienie z mocy prawa w te obowiązki, jakie obciążałyby pracownika w razie braku tego przepisu. Zasada ta ma jednak ograniczone znaczenie dla odpowiedzialności zakładu pracy na podstawie przepisów prawa cywilnego. W razie szkody spowodowanej wypadkiem przy pracy — zgodnie ze stanowiskiem zajęтым przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19.VI.1975 r. V PRN 2/75²⁰ — zakład pracy ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach świadczeń przewidzianych przez ustawę wypadkową, chociażby szkoda ta została wyrządzona przez pracownika przy sposobności wykonywania obowiązków pracowniczych. Pracownik—sprawca wypadku ponosi ponadto od-

¹⁸ Por. przypis 14.

¹⁹ W uchwale z dnia 25.X.1974 r. III PZP 39/74 („Służba Pracownicza” 1975, IV, s. 36) Sąd Najwyższy stwierdza, że do przedawnienia roszczenia o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym stosuje się przepisy art. 442 § 1 i 2 k.c., które są przepisami szczególnymi w stosunku do unormowań art. 120 k.p.

²⁰ „Służba Pracownicza” 1975, IX, s. 37.

powiedzialność za szkodę nie pokrytą świadczeniami na podstawie ustawy wypadkowej z dnia 23.I.1968 r.²¹

Jeżeli pracownik jest sprawcą wypadku przy pracy, którego następstwem jest szkoda wyrządzona osobie trzeciej, a więc również pracownikowi tego samego zakładu pracy, odpowiedzialność zakładu pracy na podstawie art. 120 § 1 k.p. ogranicza się w myśl ustalonej zasady prawnej²² do świadczeń należnych z mocy ustawy wypadkowej. Ustawa ta w sposób kompleksowy określa zasady odpowiedzialności zakładu pracy, odmiennie od zasad odpowiedzialności cywilnej (art. 361 k.c.).

Jeżeli odpowiedzialność zakładu, zgodnie z powyższą zasadą prawną jest wyłączną również w tym wypadku, nasuwa to wniosek, że osobie trzeciej poszkodowanej wskutek wypadku przy pracy nie przysługuje roszczenie dodatkowe przeciwko pracownikowi-sprawcy wypadku; kwestia ta zostanie omówiona w rozdziale III.

Wyłączną odpowiedzialność zakładu pracy na podstawie art. 120 § 1 k.p. ekspozuje Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 9.VII.1975 r. III CZP 50/75.²³ Zakład pracy, który wypłacił swemu pracownikowi świadczenie z tytułu wypadku przy pracy, nie może z dniem 1.I.1975 r. dochodzić w trybie regresu zwrotu wypłaconych świadczeń od pracownika innego zakładu pracy, który wyrządził szkodę przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, chociażby wniósł powództwo przed tym dniem, lecz sprawa nie została przed tą datą prawomocnie zakończona.

Podmiotowe ograniczenie przez art. 120 § 1 k.p. uprawnienia osoby trzeciej do żądania odszkodowania — w razie wyrządzenia jej szkody przez pracownika przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych — wyłącznie od zakładu pracy z jednej strony stwarza większą możliwość zasądzenia i wyegzekwowania pełnego naprawienia szkody na zasadach prawa cywilnego niż w wypadku skierowania roszczenia przeciwko pracownikowi; z drugiej strony chroni ono pracownika przed odpowiedzialnością za szkodę w pełnej wysokości na zasadach prawa cywilnego (art. 120 § 2 k.p.).

Jeśli się przyjmie, że prawidłowa jest koncepcja wyłączająca odpowiedzialność zakładu pracy za szkodę wyrządzoną przez pracownika chociażby przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, ale z winy umyślnej, to wniosek powyższy wymaga skorygowania. Roszczenie odszkodowawcze osoby trzeciej, jak również odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych normują wówczas wyłącznie przepisy prawa cywilnego.

W tym sensie konstrukcja kodeksu pracy jest w tym zakresie połowiczna i skomplikowana. Stwarza możliwość kilku procesów w różnych wariantach, co zostało szczegółowo omówione w części I opracowania. Roszczenie osoby trzeciej poszkodowanej: 1. przeciwko zakładowi pracy — formalnie prawidłowe, merytorycznie może się okazać bezpodstawne, a więc i formalnie nieprawidłowe; 2. przeciwko pracownikowi — formalnie nieprawidłowe, merytorycznie i formalnie może się okazać prawidłowe; 3. przeciwko zakładowi pracy i pracownikowi — formalnie i merytorycznie może być prawidłowe albo nieprawidłowe; wreszcie 4. roszczenie zakładu pracy przeciwko pracownikowi — formalnie i merytorycznie prawidłowe w granicach regresu.

²¹ Dz. U. Nr 3, poz. 8. Powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.VI.1975 r. zachował aktualność na gruncie art. 30 ustawy z dnia 12.VI.1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. Nr 20, poz. 105), która weszła w życie z dniem 1.I.1976 r.

²² Uchwała z dnia 13.V.1975 r. III PZP 5/75 — „Służba Pracownicza” 1975, VIII, s. 37.

²³ „Prawo i Życie” 1975, nr 46, s. 14.

II. ODPOWIEDZIALNOŚĆ REGRESOWA PRACOWNIKA (ART. 120 § 2 K.P.)

Zgodnie z treścią art. 120 § 2 k.p. odpowiedzialność regresową pracownika względem zakładu pracy — zarówno pod względem zasad tej odpowiedzialności, jak i pod względem wysokości regresowego roszczenia zakładu pracy z tytułu szkody, którą naprawił osobie trzeciej — normują przepisy rozdziału I działu piątego k.p. (art. 114—123 k.p.). Wydaje się jednak, że w wypadku powierzenia pracownikowi mienia z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia przez osobę trzecią, do odpowiedzialności regresowej będą miały odpowiednie zastosowanie także przepisy zamieszczone w rozdziale II (art. 124—127 k.p.).

Roszczenie regresowe zakładu pracy w swoim założeniu różni się od roszczenia regresowego cywilnego, którego celem jest pełne pokrycie świadczenia wykonanego na rzecz osoby trzeciej. Świadczenie zakładu pracy za pracownika osobie trzeciej na podstawie art. 120 § 1 k.p. kształtują przepisy prawa cywilnego, gdy tymczasem roszczenie regresowe zakładu pracy wobec pracownika normują przepisy działu piątego kodeksu pracy. Wyjątkowo tylko, jeśliby przyjęć koncepcję odpowiedzialności zakładu pracy również za szkodę wyrządzoną przez pracownika przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych z winy umyślnej, świadczenie zakładu pracy na rzecz osoby trzeciej (pokrycie szkody) będzie równe wysokości roszczenia regresowego (art. 122 k.p.).

W razie wyrządzenia szkody przez pracownika z winy nieumyślnej roszczenie regresowe zakładu pracy z mocy samego prawa nie może przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia (art. 119 k.p.) oraz może ulec obniżeniu zgodnie z art. 121 k.p.²⁴

Konstrukcja roszczenia regresowego przyjęta przez art. 120 § 2 k.p. oraz jej interpretacja zawarta w powołanych orzeczeniach Sądu Najwyższego prowadzi do wniosku, że w wypadku szkody wyrządzonej przez pracownika osobie trzeciej, szkoda ta będzie częściowo szkodą zakładu pracy — w razie jej naprawienia przez zakład pracy. W tym wypadku kodeks pracy spełnia funkcję ochronną wobec pracownika, ograniczając jego odpowiedzialność odszkodowawczą, której realizacja jest z reguły nieadekwatna do sytuacji materialnej pracownika.

W związku z tym wnioskiem nasuwa się wątpliwość, czy zasada prawna wyrażona w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 30.V.1975 r. V PZP 3/75²⁵ o odpowiednim stosowaniu art. 441 § 1 k.c. na podstawie art. 300 k.p. (tj. solidarnej odpowiedzialności) do współsprawców szkody w mieniu społecznym ma zastosowanie również w wypadku odpowiedzialności regresowej pracownika wobec zakładu pracy.

Pytanie to jest aktualne w razie objęcia odpowiedzialnością zakładu pracy — na gruncie art. 120 § 1 k.p. — również odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną przez pracownika z winy umyślnej.

Wydaje się, że zachodzi istotna różnica między szkodą wyrządzoną zakładowi pracy z winy umyślnej a szkodą wyrządzoną przez pracownika przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych osobie trzeciej.

²⁴ Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 13.VI.1975 r. IV PZP 7/75 („Służba Pracownicza” 1975, IX, s. 37) pracownik wyrządzający z winy nieumyślnej szkodę osobie trzeciej ponosi wobec zakładu pracy, który tę szkodę naprawił, odpowiedzialność w ograniczonej wysokości (art. 115, 119 § 1 oraz art. 121 § 1 i 2 k.p.).

W uchwale z dnia 26.VI.1975 r. IV PZP 3/75 („Służba Pracownicza” 1975, IX, s. 37) Sąd Najwyższy stwierdza, że pracownik, który z winy nieumyślnej spowodował uszkodzenie mienia powierzonego z obowiązkiem zwrotu (samochód), ponosi ograniczoną odpowiedzialność za taką szkodę na zasadach określonych w art. 115—119 k.p.; wysokość odszkodowania może być obniżona zgodnie z art. 121 § 2 k.p.

²⁵ Por. przypis 14.

W literaturze reprezentowany jest pogląd, że także w wypadku wyrządzenia szkody z winy umyślnej może być przy roszczeniu regresowym stosowane „miarkowanie” odszkodowania na zasadzie art. 121 k.p.²⁶

Również w literaturze został wyrażony pogląd, który znajduje potwierdzenie w praktyce, że solidarna odpowiedzialność tylko *de nomine* stanowi lepsze zabezpieczenie wyegzekwowania roszczenia odszkodowawczego.²⁷ W rzeczywistości ograniczone możliwości finansowe pracownika nie pozwalają na pokrycie przez niego należności *in solidum*. Wielość podmiotów odpowiedzialnych *pro rata parte* lub w odpowiednich częściach, stosownie do przyczynienia się i stopnia winy (art. 118 k.p.), spełnia to zadanie. Solidarna odpowiedzialność sprzyja częstokroć tworzeniu się grup przestępczych, które w odpowiedzialności solidarnej dopatrują się realnych możliwości uniknięcia jakiegokolwiek odpowiedzialności za wyrządzoną szkodę.

O ile brak jest uzasadnienia dla ograniczenia odszkodowania pracownika — w razie wyrządzenia szkody z winy umyślnej — z mocy prawa na podstawie art. 119 § 1 k.p. wobec obowiązku pokrycia szkody w pełnej wysokości (zgodnie z art. 122 k.p.), o tyle nie ma również uzasadnienia wyłączenie obniżenia odszkodowania na mocy art. 121 k.p.; obniżenie to jest fakultatywne, a w praktyce może przyczynić się do skutecznego pokrycia, przynajmniej częściowego, szkody naprawionej przez zakład pracy osobie trzeciej.²⁸

III. ODPOWIEDZIALNOŚĆ DODATKOWA PRACOWNIKA

Zagadnienie odpowiedzialności dodatkowej pracownika względem poszkodowanej osoby trzeciej jest szczególnie skomplikowane pod względem prawnym w razie spowodowania wypadku przy pracy przez pracownika tego samego zakładu pracy co pracownik-sprawca szkody albo innego zakładu, który pokrył szkodę świadczeniami przewidzianymi w ustawie z dnia 12.VI.1975 r.²⁹

Zagadnienie odpowiedzialności odszkodowawczej zakładu pracy wobec osoby trzeciej, poszkodowanej wskutek wypadku przy pracy spowodowanego przez pracownika, oraz roszczenia regresowego innego zakładu pracy, który dochodzi zwrotu świadczeń wypłaconych swojemu pracownikowi, zostało omówione w rozdziale II opracowania w związku z dotychczasowym orzecznictwem.

Stanowisko zajęte przez Sąd Najwyższy,³⁰ omówione poprzednio, w którym została uściślona legitymacja bierna zakładu pracy na podstawie art. 120 § 1 k.p. względem poszkodowanej osoby trzeciej (własnego pracownika lub pracownika innego zakładu), nie wyjaśniło dopuszczalności roszczenia dodatkowego osoby poszkodowanej wobec pracownika-sprawcy szkody.

Ze względu na to, że naprawienie szkody spowodowanej wypadkiem przy pracy jest normowane przez samoistny akt prawny, który wyłącza odpowiedzialność zakładu pracy tylko w ściśle określonych sytuacjach (art. 8 ustawy), obciąża zaś zakład pracy świadczeniami z ustawy wypadkowej bez względu na osobę sprawcy

²⁶ K. Kolba: Odpowiedzialność materialna pracowników według kodeksu pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1975, nr 10—11, s. 38.

²⁷ L. Dzikiewicz: op. cit., s. 210.

²⁸ W uchwale składu 7 sędziów SN z dnia 18.X.1972 r. III PZP 25/72 (OSNCP 1973, nr 3, poz. 38) Sąd Najwyższy podkreśla znaczenie procesowe ugody, która zmierza do wyłączenia dalszego postępowania.

²⁹ Dz. U. Nr 20, poz. 105.

³⁰ Wyrok z dnia 19.VI.1975 r. V PRN 2/75 — „Służba Praeownicza” 1975, IX, s. 37, i z dnia 9.VII.1975 r. III CZP 50/75 — „Prawo i Życie” 1975, nr 46, s. 14.

zgodnie z art. 1 i 6 ustawy, zakład pracy jest odpowiedzialny także w razie wyrządzenia szkody przez pracownika, który spowodował wypadek przy sposobności wykonywania obowiązków pracowniczych. Wówczas, jak wyjaśnia Sąd Najwyższy poszkodowanemu przysługuje bezpośrednio przeciwko sprawcy dodatkowe roszczenie odszkodowawcze obejmujące część szkody nie pokrytą świadczeniami zakładu pracy na podstawie ustawy wypadkowej.

W tym zakresie poprzednie orzecznictwo Sądu Najwyższego jest w dalszym ciągu aktualne.³¹

Z zasady prawnej ustanowionej w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 13.V.1975 r. III PZP 5/75³² można natomiast wyciągnąć wniosek, że legitymacja zakładu pracy, ustanowiona przez art. 120 § 1 k.p., obowiązuje względem osoby poszkodowanej również w razie wyrządzenia szkody spowodowanej wypadkiem przy pracy z winy pracownika zakładu zatrudniającego sprawcę szkody — bez względu, na to, czy poszkodowanym jest pracownik tego samego zakładu pracy co sprawca szkody, czy też innego zakładu.

Z uchwały powyższej wynika również, że wobec kompleksowego unormowania przez ustawę wypadkową świadczeń należnych poszkodowanemu, odpowiedzialność zakładu pracy ogranicza się do tych świadczeń.

Te dwie zasady prawne nasuwają wniosek, że osoba trzecia poszkodowana w wypadku przy pracy nie ma dodatkowego roszczenia odszkodowawczego przeciwko pracownikowi-sprawcy wypadku przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Zakład pracy, jako wyłącznie legitymowany w zakresie odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej, zgłosi przeciwko dodatkowemu roszczeniu odszkodowawczemu zarzut, że przez pokrycie wyrządzonej szkody świadczeniami z ustawy wypadkowej nie jest zobowiązany — wobec braku podstawy materialnoprawnej — do zaspokojenia jakichkolwiek innych roszczeń.

Temu wnioskowi można by przeciwstawić twierdzenie, że art. 120 § 1 k.p. ustanawia wyłącznie legitymację bierną zakładu pracy wobec osoby trzeciej, która to legitymacja powstaje w chwili wyrządzenia szkody w warunkach w tym przepisie przewidzianych, bez względu na materialnoprawną podstawę roszczenia. Nie ma więc znaczenia, że roszczenie osoby poszkodowanej wskutek wypadku przy pracy zostało zaspokojone przez zakład pracy świadczeniami z ustawy wypadkowej, skoro te świadczenia nie pokrywają wyrządzonej szkody w szerszym zakresie, przewidzianym przepisami prawa cywilnego (art. 444—448 k.c.).

Jednakże treść normatywna art. 120 § 1 k.p. nasuwa raczej wniosek, że w obowiązku naprawienia przez zakład pracy szkody wyrządzonej osobie trzeciej przez pracownika mieści się obowiązek naprawienia tej szkody na podstawie określonych przepisów prawa materialnego, a nie świadczenia z różnych podstaw prawnych. W przeciwnym bowiem razie zakład pracy, w wyniku szkody wyrządzonej osobie trzeciej z powodu wypadku przy pracy, byłby zobowiązany do naprawienia szkody na dwóch podstawach prawnych: z mocy ustawy wypadkowej i na podstawie przepisów prawa cywilnego. Koncepcja taka narusza art. 39 ustawy wypadkowej, ograniczającej odpowiedzialność zakładu pracy do świadczeń przewidzianych w tej ustawie. Dopuszczalność regresowego roszczenia zakładu pracy wobec pracownika-sprawcy szkody pozostaje bez wpływu na zasadę wyrażoną w cyt. art. 39 ustawy wypadkowej.

W rezultacie osoba trzecia poszkodowana wskutek wypadku przy pracy spowodo-

³¹ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5.IV.1971 r. III CZP 3/71 — OSPiKA 1971, nr 11, poz. 196 oraz uchwała Sądu Najwyższego z dnia 15.VI.1973 r. III PZP 10/73 — OSNCP 1974, nr 1, poz. 5.

³² „Służba Pracownicza” 1975. VIII, s. 37.

wanego przez pracownika przy sposobności wykonywania obowiązków pracowniczych, korzysta ze znacznie większej ochrony prawnej niż osoba trzecia poszkodowana wskutek wypadku spowodowanego przez pracownika przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. W tym ostatnim wypadku przysługiwać będzie osobie poszkodowanej od zakładu pracy świadczenie z ustawy wypadkowej, a ponadto wprost roszczenie przeciwko pracownikowi na zasadach prawa cywilnego.

Ten wniosek końcowy, jakkolwiek wydaje się uzasadniony pod względem prawnym, budzi zastrzeżenia pod względem logiki i słuszności, tym bardziej że godzi w osoby poszkodowane na zdrowiu i następców prawnych osób zmarłych wskutek wypadku przy pracy. Zagadnienia te, które zostały poddane wstępnej analizie, wyjaśni niewątpliwie doktryna i orzecznictwo.

IV. PREJUDYCJALNOŚĆ

Zagadnienia mocy wiążącej wyroku prawomocnego, zapadłego w trybie postępowania karnego, w postępowaniu cywilnym co do popełnienia przestępstwa (art. 11 k.p.c.) są zagadnieniami prawa procesowego, jednakże — jako wiążące się z winą umyślną bądź nieumyślną oraz z ustaleniem wysokości szkody — zostaną skrótkowo omówione w związku z zagadnieniami prawa materialnego.

Szereg istotnych kwestii w przedmiocie mocy wiążącej prawomocnego wyroku skazującego sprawcę przestępstwa gospodarczego rozstrzyga Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21.III.1975 r. II PR 309/74.³³ Skazanie z art. 218 § 1 k.k. nie dowodzi, że szkoda została wyrządzona umyślnie. Nawet umyślne niedopełnienie obowiązku nadzoru nad mieniem powierzonym pracownikowi z obowiązkiem wyliczenia się nie jest równoznaczne z umyślnym wyrządzeniem szkody. Nie wyklucza to oczywiście możliwości ustalenia w procesie cywilnym, że pracownik wyrządził szkodę zakładowi pracy umyślnie. Wyrok ten reprezentuje zasadę ograniczonej mocy wiążącej ustaleń zawartych w prawomocnym wyroku sądu karnego, określając tym samym zakres kognicji sądu cywilnego w sprawie o roszczenie odszkodowawcze z tytułu szkody wyrządzonej osobie trzeciej lub zakładowi pracy.

W kwestii wysokości szkody Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25.VII.1973 r. III PZP 13/73³⁴ stwierdza, że ustalenia wyroku wydanego w postępowaniu karnym, skazującego za przestępstwo z art. 218 § 1 k.k., nie wiążą sądu cywilnego w zakresie wysokości szkody. Skazanie z tego przepisu wiąże jednak z mocy art. 11 k.p.c. sąd cywilny co do wyrządzenia szkody przestępstwem. W uzasadnieniu podkreśla się, że wprawdzie sąd cywilny może samodzielnie ustalić, iż niedobór, za który odpowiada pracownik skazany za przestępstwo z art. 218 § 1 k.k., jest wyższy od ustalonego w wyroku skazującym albo niższy, jednakże sąd cywilny w razie prawomocnego skazania z tego przepisu nie może powództwa w całości oddalić, gdyż koniecznym składnikiem przestępstwa przewidzianego w art. 218 § 1 k.k. jest również wyrządzenie szkody, a więc ten element przestępstwa wiąże sąd cywilny z mocy art. 11 k.p.c. Orzeczenie powyższe zachowało całkowicie aktualność pod rządami kodeksu pracy.

W uchwale składu 7 sędziów Sądu Najwyższego ustanowiona została zasada prawna, że ustalenia wydanego w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku warunkowo umarzającego postępowanie na podstawie art. 27 § 1 k.k. — co do popełnienia przestępstwa — nie wiążą z mocy art. 11 k.p.c. sądów w postępowaniu cywil-

³³ OSNCP 1975, nr 12, poz. 178.

³⁴ OSNCP 1974, nr 3, poz. 44.

nym.⁸⁵ W uzasadnieniu powołano wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.IX.1973 r. II PR 223/73⁸⁶, w którym stwierdza się, że prawomocny wyrok umarzający postępowanie karne nie jest wyrokiem skazującym, ponieważ w sentencji wyroku sąd nie orzeka o winie ani nie skazuje sprawcy.

Zgodnie z zasadą prawną ustaloną w uchwale składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 27.VI.1975 r. V PZP 4/75⁸⁷ odszkodowanie ograniczone do trzymiesięcznego wynagrodzenia, przewidziane w art. 119 § 1 k.p. — które może mieć zastosowanie zarówno do roszczenia zakładu pracy z powodu szkody wyrządzonej zakładowi pracy przez pracownika, jak i do roszczenia regresowego zakładu pracy (art. 120 § 2 k.p.) — ustala się na podstawie zarobków pracownika z daty wyrządzenia szkody według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop (§ 8 rozporządzenia MPPiSS z dnia 18.XII.1974 r.).⁸⁸

Opracowanie niniejsze przyczyni się być może — podobnie jak wiele innych, ilustrujących obszerną problematykę związaną z przepisami kodeksu pracy — do stosowania tych przepisów w praktyce zgodnie z ich celem oraz zgodnie z interpretacją reprezentowaną przez orzecznictwo i doktrynę.

⁸⁵ OSNCP 1975, nr 2, poz. 17.

⁸⁶ NP 1974, nr 6, s. 846.

⁸⁷ „Prawo i Życie” 1975, nr 35, s. 14.

⁸⁸ Dz. U. Nr 51, poz. 324.

Literatura

1. M. Rafacz-Krzyżanowska: Odpowiedzialność materialna pracownika w świetle kodeksu pracy. Doskonalenia zawodowe. Naczelna Rada Adwokacka 1975, z. 2.
2. M. Rafacz-Krzyżanowska: Odpowiedzialność materialna pracowników w kodeksie pracy, „Palestra” 1975, nr 1.
3. M. Piekarski: Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza, NP 1974, nr 10.
4. M. Piekarski: Granice pracowniczej odpowiedzialności odszkodowawczej, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1975, nr 3.
5. J. Jończyk: Odpowiedzialność materialna pracowników, PiP 1975, nr 1.
6. T. Zieliński: Odpowiedzialność deliktowa pracowników według kodeksu pracy, PiP 1975, nr 6.
7. J. Pietrzykowski: Glosa do wyroku SN z dnia 25.II.1975 r. II PR 302/74, NP 1975, nr 9.
8. G. Bieniek: Regresowa odpowiedzialność odszkodowawcza, NP 1975, nr 9.
9. K. Kolba: Odpowiedzialność materialna pracowników według kodeksu pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1975, nr 10—11.
10. G. Bieniek: Odpowiedzialność materialna pracownika, „Gazeta Sądowa i Penitencjarna” 1975, nr 2.
11. L. Dzikiewicz: Przesłanki odpowiedzialności pracownika za szkodę, PUG 1975, nr 7.
12. A. Malanowski: Odpowiedzialność majątkowa pracownicza, „Prawo i Życie” 1975, nr 35.
13. L. Florek: Ograniczona odpowiedzialność materialna pracownika za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy, PUG 1975, nr 3.