

M. Cybulska

Podstawy odpowiedzialności
pracownika za szkodę wyrządzoną
zakładowi pracy : [recenzja artykułu
Ignacego Wolberga opublikowanego
w czasopiśmie "Praca i
Zabezpieczenie Społeczne", 1963, nr
3]

Palestra 7/6(66), 65-66

1963

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.

zwraca uwagę na to, że w praktyce grzywna i odszkodowanie przenoszą wartość skonfiskowanego majątku, wobec czego orzeczenie przepadku staje się iluzoryczne. Wprawdzie możliwe jest zaspokojenie grzywny z zarobków lub innych dochodów skazanego powstałych po konfiskacie majątku, jednakże w praktyce możliwość ta nie ma znaczenia, gdyż wraz z konfiskatą i orzeczeniem grzywny następuje skazanie oskarżonego z reguły na długoletnie więzienie. Ponieważ wyrok karny powinien być wykonany niezwłocznie po uprawomocnieniu się, przeto wobec niemożności ściągnięcia grzywny ze względu na konfiskatę całego majątku musi nastąpić z reguły zamiana jej na areszt, a więc przedłużenie terminu pozbawienia wolności. Skutek ten wydaje się niepożądany.

Istnieje więc konieczność — konkluduje autor — odpowiedniej zmiany ustawodawstwa w celu usunięcia powstających obecnie trudności i uporządkowania tej nowej dziedziny prawa.

Podstawy odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy

Jest to temat artykułu Ignacego Wolberga, drukowanego w nrze 3 (1963) miesięcznika „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”.

W ustawodawstwie polskim brak przepisów szczególnych normujących odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy. Przesłankami tej odpowiedzialności — podobnie jak w stosunkach cywilnoprawnych — jest wina i bezprawność działania. Autor zwraca uwagę na różnice, jakie można zaobserwować, zestawiając odpowiedzialność za szkodę na zasadach ogólnych z odpowiedzialnością za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy przez pracownika.

W stosunkach cywilnoprawnych, np. w wypadku umowy o dzieło, brak umiejętności u przyjmującego zamówienie, który spowodował szkodę, nie zwalnia go od odpowiedzialności. W stosunkach pracy jednak zasada ta nie znajduje zastosowania. Wynika to z postanowień szeregu układów zbiorowych, w myśl których na podmiocie zatrudniającym ciąży obowiązek dostarczenia pracownikowi pracy stosownie do jego kwalifikacja, a zlecenie mu pracy, do której nie posiada należytych umiejętności, może go ekskulpować w razie wyrządzenia szkody właśnie na skutek braku kwalifikacji. Jest to zatem pierwsza charakterystyczna cecha odpowiedzialności pracownika za szkodę, odróżniająca tę odpowiedzialność od odpowiedzialności na zasadach ogólnych.

Druga cecha wynika z treści art. 448 § 1 k.z., która precyzuje stopień staranności wymaganej od pracownika w stosunku do podmiotu zatrudniającego. Przepis ten wkłada na pracownika obowiązek pełnienia pracy „sumiennie i ze starannością, jakiej wymaga rodzaj pracy lub zwyczaj oraz słuszny interes pracodawcy”. Chodzi więc tutaj o kryterium subiektywne: winę stanowi wadliwość postępowania pracownika, zły zamiar lub niedbalstwo. Autor podkreśla, że w stosunkach pracy miernik należytej staranności ma charakter relatywny, gdyż oparty jest na określonej dyrektywie politycznej, która stawiała inne wymagania staranności np. w okresie planu trzyletniego, a inne obecnie. Takie ujęcie winy pracownika odróżnia ją — zdaniem autora — od winy w stosunkach cywilnoprawnych. Ponadto sumiennosc w wykonywaniu obowiązków pracowniczych w ustroju socjalistycznym jest także wynikiem zasady, że pracownik jest współgospodarzem

zakładu pracy i z tego tytułu obowiązuje go szczególna troskliwość i zapobiegliwość.

Drugim — oprócz winy — warunkiem odpowiedzialności jest bezprawność działania. Bezprawność ta w wypadku odpowiedzialności pracownika polegać będzie na naruszeniu przepisów prawa, instrukcji, regulaminów i poleceń przełożonych. Podczas gdy w stosunkach cywilnoprawnych dłużnik nie może tłumaczyć się nieświadomością bezprawności, działania, w stosunkach pracowniczych na podmiocie zatrudniającym ciąży obowiązek zaznajomienia pracownika z treścią jego obowiązków, a w razie zmiany technologii produkcji — z treścią i zakresem jego nowych obowiązków.

Konkludując, autor podkreśla, że dla odpowiedzialności pracownika za wyrządzoną zakładowi pracy szkodę charakterystyczne jest „ściśle powiązanie bezprawności działania z winą pracownika, gdyż w określonych wypadkach warunkiem odpowiedzialności będzie świadomość bezprawności czynu wyrządzającego szkodę”.

Roszczenia z tytułu premii

W artykule pt.: Roszczenie zarobkowe o premię a art. 41 p.o.p.c. pisze Antoni Filcek w nrze 3 (1963) miesięcznika „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”.

Autor zajmuje się zagadnieniem, jakie znaczenie dla roszczeń pracownika ma decyzja pracodawcy o przyznaniu premii oraz jaki wpływ na to roszczenie mają przepisy o dyscyplinie płac.

Omawianą kwestię należy inaczej ocenić, jeśli idzie o premię uznaniową, a inaczej w wypadkach premii regulaminowych.

Premia uznaniowa w istocie swej jest nagrodą, której przyznanie uzależnione jest od pracodawcy. Roszczenie zatem o wypłatę premii uznaniowej może powstać dopiero po powzięciu przez zakład pracy decyzji o przyznaniu takiej premii.

Inaczej natomiast przedstawia się sprawa przy premiach regulaminowych, gdyż roszczenie o te premie powstaje automatycznie z chwilą spełnienia się przesłanek przewidzianych w regulaminie premiowania. Premia regulaminowa bowiem jest składnikiem wynagrodzenia za pracę i roszczenie o jej wypłatę niezależne jest od uprzedniej decyzji pracodawcy.

Mimo że rozróżnienie pomiędzy premią uznaniową a regulaminową wydaje się jasne, w praktyce — na skutek nie dość ścisłych sformułowań regulaminów premiowania — powstają wątpliwości, czy prawo do konkretnej premii nie jest uzależnione od decyzji zakładu pracy. Autor wymienia i omawia szereg takich wątpliwych wypadków.

Przechodząc do zasadniczej kwestii, a mianowicie do pytania, czy przyznanie premii regulaminowej wbrew przepisom o kontroli bankowej funduszu płac nie narusza art. 41 p. o. p. c., autor wyraża pogląd, że skoro prawo do premii powstaje z chwilą spełnienia warunków regulaminowych, to roszczenie o premie nie może być uważane za sprzeczne ani z ustawą, ani z zasadami współżycia społecznego.

Niezależnie od powyższego przepisy o kontroli bankowej nie są ustawą w rozumieniu art. XI przep. wprov. p. o. p. c. i nie mogą zmienić automatycznie zasad premiowania przewidzianych w układach zbiorowych. Wpływ przepisów o kontroli bankowej może być skuteczny wobec pracowników dopiero wówczas, gdy