

# Maria Rafacz-Krzyżanowska

---

## Problem przyczynienia się zakładu pracy do szkody wyrządzonej przez pracownika

---

Palestra 12/9(129), 11-17

---

1968

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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Hitlerowskich w Bydgoszczy, badając aktualnie akta karne spraw sądu specjalnego, które zachowały się na terenie Włocławka. Ile wymaga to poświęcenia i czasu, nie potrzebuję na tym miejscu pisać.

Te rozliczne przynależności i wykonywane prace społeczne nie kolidują z pracą zawodową, przeciwnie, nadają jej swoisty koloryt, urozmaicenie i perspektywę. Koledzy podkreślali, że praca społeczna pomaga im w pracy zawodowej, bo znają. Oni lepiej wszystkie bolączki społeczeństwa i utrzymują z nim kontakt na co dzień, a nie tylko na sali sądowej. Ponadto zaangażowanie społeczne i efektywna praca dostarcza im wiele zadowolenia osobistego i wpływa na podniesienie autorytetu zawodowego i osobistego.

Na podstawie tych obserwacji, jakże krótkich i fragmentarycznych, można dojść do wniosku, że praca społeczna, zaangażowanie osobiste, określenie swojej postawy przez czyny stanowią szeroko spotykane zjawisko w adwokaturze i cieszą się uznaniem i popularnością.

MARIA RAFACZ-KRZYŻANOWSKA

## Problem przyczynienia się zakładu pracy do szkody wyrządzonej przez pracownika

I. Problem przyczynienia się zakładu pracy do szkody wyrządzonej przez pracownika występuje często w procesach dotyczących majątkowej odpowiedzialności pracownika wobec zakładu pracy. Dlatego też wydaje się rzeczą celową — zarówno z punktu widzenia praktycznego, jak i teoretycznego — przeprowadzenie analizy omawianego problemu z jednoczesnym ustosunkowaniem się do bogatego w tę materię orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Przyczynienie się zakładu pracy do szkody spowodowanej działaniem lub zaniechaniem pracownika należy do przesłanek, które ograniczają wysokość należnego od niego odszkodowania. Ograniczenie to ma miejsce wówczas, gdy z jednej strony istnieje zawinione postępowanie pracownika oraz wynikająca stąd szkoda dla pracodawcy, a z drugiej do wyrządzenia tej szkody przyczynił się również sam pracodawca, jako organizator procesu pracy. Problem więc owego przyczynienia się jest ściśle związany z ustaleniem wysokości należnego od pracownika odszkodowania, ponieważ to przyczynienie się wpływa na obniżenie jego wysokości.

Przez omawiane przyczynienie się rozumiem wszelkie uchybienia dotyczące prawidłowej organizacji procesu pracy, choćby były one związane z osobą pracownika, jako stanowiącego jeden z elementów całokształtu procesu pracy (np. przyczynienie się zakładu pracy do wyrządzenia szkody przez powierzenie określonych funkcji osobie nie mającej dostatecznych kwalifikacji). Nowoczesna struktura zakładu pracy, przejawiająca się m. in. we współdziałaniu samorządu robotniczego

w zarządzaniu zakładem pracy, skłania do przyjęcia, że uchybienia samorządu robotniczego w zakresie jego uprawnień do współzarządzania przedsiębiorstwem, pozostające w związku przyczynowym z niedopełnieniem obowiązków przez pracownika, należy traktować na równi z uchybieniami podmiotu zatrudniającego, zwłaszcza w razie tolerowania takiego stanu rzeczy przez kierownictwo przedsiębiorstwa<sup>1</sup>.

Zagadnienia związane z przyczynieniem się poszkodowanego zakładu pracy do wyrządzonej przez pracownika szkody rozważał już wielokrotnie Sąd Najwyższy na tle obowiązującego przedtem art. 158 § 2 k.z.<sup>2</sup>, a orzecznictwo w tym względzie wykształcone pozostaje nadal aktualne pod rządem art. 362 k.c.

II. Jednym z podstawowych w tej materii problemów rozważanych zarówno przez teorię, jak i przez praktykę stanowi problem, co należy rozumieć przez „przyczynienie się poszkodowanego”, zamieszczone w art. 362 k.c. Chodzi mianowicie o to, czy przyczynienie się zakładu pracy do szkody wyrządzonej przez pracownika należałoby ograniczyć wyłącznie do działania lub zaniechania samego poszkodowanego, a zatem organów powołanych do reprezentowania osoby prawnej, jaką z reguły jest zakład pracy, czy też przez pojęcie to należałoby rozumieć nie tylko działalność statutowych organów osoby prawnej powołanych do jej reprezentowania, ale również działalność innych pracowników lub osób, za których zachowanie się zakład pracy ponosi odpowiedzialność w ramach ciężącego ryzyka osobowego. Za stanowiskiem ograniczającym wypowiedział się ostatnio Z. K. Nowakowski<sup>3</sup>. Nie brak jednak i odmiennych poglądów, w myśl których wszelkie działania na zlecenie organów osoby prawnej należy utożsamiać z czynami poszkodowanego, skoro przepisy prawa nie wymagają „osobistego” przyczynienia się poszkodowanego; może to więc być również przyczynienie się przez działanie osób, którymi posługują się poszkodowany, jakkolwiek osoby te nie są jego statutowymi reprezentantami<sup>4</sup>.

Jeśli chodzi o teren prawa pracy, to jedynie uzasadniony wydaje się pogląd, który przez przyczynienie się poszkodowanego zakładu pracy (art. 362 k.c.) rozumie zarówno działalność statutowych organów osoby prawnej (zakładu pracy), jak i działanie innych osób, którymi zakład pracy się posługuje i za których działalność ponosi odpowiedzialność. Odmienne zapatrywanie trudne byłoby do przyjęcia właśnie w dziedzinie stosunków pracy, gdyż przy zastosowaniu ograniczającej wykładni pojęcia poszkodowanego z art. 362 k.c. praktyczne zastosowanie powyższej dyspozycji zostałyby zredukowane do minimum, co w konsekwencji prowadziłoby do niedopuszczalnego przerzucenia na pracownika ujemnych skutków zachowania się innych pracowników, a zatem ryzyka osobowego podmiotu zatrudniającego.

Dotychczasowe orzecznictwo sądowe, ukształtowane głównie na tle spraw mankowskich, stosowało szerszą wykładnię pojęcia „poszkodowanego”, rozumiejąc przez przyczynienie się zakładu pracy do wyrządzenia szkody również działanie lub za-

<sup>1</sup> Por. orzec. SN z 30.VI.1964 r. - II PR 430/63, OSNCP 1965, poz. 49.

<sup>2</sup> Por. orzec. SN: z 10.VI.1952 r. C 594/52, PiP 1958, nr 12, s. 885; z 21.I.1954 r. C 1983/54, NP 1954, nr 7-8, s. 191; z 17.VI.1957 r. 3 CR 589/56, RPEIS 1958, nr 2, s. 56; z 10.V. 1955 r. I C 1955/53, OSN 1956, poz. 98 i inne.

<sup>3</sup> Z. K. Nowakowski: Glosa do orzec. SN z 24.II.1965 r. II PR 4/65, OSPiKA 1966, s. 329.

<sup>4</sup> A. Szpunar: Zachowanie się poszkodowanego jako podstawa do zmniejszenia odszkodowania, NP 1957, nr 6, s. 47.

niechanie innych pracowników czy osób, za które zakład pracy ponosi odpowiedzialność<sup>5</sup>.

III. Dalszym problemem wymagającym zastanowienia się jest kwestia, czy o przyczynieniu się poszkodowanego zakładu pracy do wyrządzenia szkody można mówić tylko w aspekcie jego winy w znaczeniu subiektywnym, czy też do uznania omawianego przyczynienia wystarcza takie zachowanie się poszkodowanego, któremu z punktu widzenia obiektywnego można postawić zarzut nieprawidłowości.

Na tle art. 158 § 2 k.z. brak było na ten temat w nauce prawa cywilnego jednolitych poglądów. Za poglądem, że samo obiektywnie nieprawidłowe zachowanie się poszkodowanego uzasadnia obniżenie odszkodowania wypowiedział się pod rządym art. 158 § 2 k.z. R. Longchamps de Berier<sup>6</sup> oraz W. Czachórski<sup>7</sup>. Natomiast w świetle innych zapatrywań, gdy sprawca szkody odpowiada na zasadzie winy, odszkodowanie nie powinno ulec obniżeniu, jeżeli poszkodowanemu nie można przypisać winy w znaczeniu subiektywnym<sup>8</sup>.

Natomiast jeśli chodzi o orzecznictwo Sądu Najwyższego ukształtowane na tle przepisu art. 158 § 2 k.z., to było ono dość chwiejne, ale uchwała składu 7 sędziów SN z 11.I.1960 r. 1 CO 44/58<sup>9</sup> przechyliła szalę na korzyść zapatrywania, że samo obiektywnie niewłaściwe zachowanie się poszkodowanego daje podstawę do obniżenia odszkodowania bez względu na podstawę odpowiedzialności sprawcy szkody (wina, ryzyko).

Na tle obecnie obowiązującego art. 362 k.c. nauka prawa zajęła stanowisko, że „jeśli sprawca odpowiada z tytułu winy, a poszkodowany wprawdzie przyczynił się do powstania szkody, lecz żadnej winy nie można mu przypisać, to zachowanie się jego — jeśli nie zachodzą jakieś szczególne okoliczności — nie będzie mogło wpłynąć na zmniejszenie odszkodowania”<sup>10</sup>. Nie jest to jednak pogląd jedyny, skoro w literaturze można dostrzec również takie zapatrywania, które „przyczynienie się poszkodowanego przewidziane w art. 362 k.c. rozumieją szerzej, przyjmując, że ma ono miejsce również wtedy, gdy odpowiedzialność sprawcy szkody opiera się na winie, a po stronie poszkodowanego ma miejsce zachowanie się nie noszące znamion winy w znaczeniu subiektywnym”<sup>11</sup>.

Charakter i istota stosunku pracy wymaga, aby przez „przyczynienie się” poszkodowanego zakładu pracy do wyrządzenia szkody rozumieć zarówno subiek-

<sup>5</sup> Por. orzeczc. SN z 10.VI.1952 r. C 594/52 (PiP 1952, nr 12, s. 885), w którym Sąd Najwyższy wśród przyczyn powodujących obniżenie odszkodowania na podstawie art. 158 § 2 k.z. (obecnie art. 362 k.c.) wspominał o zaniedbaniach organów lub innych pracowników zakładu pracy. Ten sam kierunek reprezentuje Sąd Najwyższy na tle odpowiedzialności zakładu pracy za wypadki w zatrudnieniu przyjmując, że zakład pracy ponosi odpowiedzialność nie tylko za swe organy, ale również za kogokolwiek spośród pracowników lub osób, za których postępowanie zakład pracy jest odpowiedzialny na podstawie art. 429 lub 430 k.c. (uchwała składu 7 sędziów SN z 21.XI.1967 r. III PZP 34/67, Informacja Prawnicza Zrzeszenia Prawników Polskich nr 12).

<sup>6</sup> R. Longchamps de Berier: *Zobowiązania*, 1948, s. 39.

<sup>7</sup> W. Czachórski: *Polemika z A. Szpunarem*, NP 1957, nr 11, s. 119.

<sup>8</sup> Takie stanowisko zajął A. Szpunar w *Głosie do uchwały składu 7 sędziów SN z 11.I.1960 r. 1 CO 44/59*, OSPiKA 1961, poz. 111.

<sup>9</sup> OSPiKA 1961, poz. 111.

<sup>10</sup> A. Ohanowicz: *Zobowiązania — Część ogólna*, 1965, s. 98.

<sup>11</sup> W. Czachórski: *Prawo zobowiązań w zarysie*, 1968, s. 139; J. Dąbrowa: *Odpowiednie ograniczenie rozmiarów obowiązku naprawienia szkody na tle kodeksu cywilnego*, PiP 1968, nr 1, s. 95. Na temat przyczynienia się poszkodowanego do szkody por. też wywody J. Senkowskiego: *Pojęcie przyczynienia się poszkodowanego do szkody*, NP 1968, nr 1, s. 50 i nast.

tywnie zawinione, jak i nie zawinione zachowanie się pracodawcy, byleby tylko pozostawało ono w związku przyczynowym z powstałą szkodą. Gdyby bowiem wspomniane „przyczynienie się” miało kształtować się wyłącznie w aspekcie subiektywnego zawinienia podmiotu zatrudniającego, to przy takim założeniu nie zawinione subiektywnie przez zakład pracy fakty, które powodują zwiększenie szkody, nie mogłyby powodować obniżenia należnego od pracownika odszkodowania. Taka koncepcja prowadziłaby do niedopuszczalnego obciążenia pracownika niekorzystnymi skutkami ekonomicznymi, jakie się wiążą z prowadzeniem przedsiębiorstwa. W tym też duchu wypowiada się Sąd Najwyższy podnosząc, że zmniejszenie odszkodowania może nastąpić nie tylko wtedy, gdy uszkodzone przedsiębiorstwo ponosi winę, ale również wtedy, gdy przyczyniło się ono do powstania szkody z przyczyn przez siebie nie zawinionych<sup>12</sup>. Z omawianego punktu widzenia warto też wspomnieć o poglądzie W. Czachórskiego<sup>13</sup>, wyrażonym na tle art. 158 § 2 k.z. i nadal aktualnym pod rządem art. 362 k.c., że nie zawinione i nieraz nieuniknione błędy organizacyjne aparatu handlu społecznego w określonych warunkach powinny być uznane za przyczynienie się uszkodzowanego zakładu pracy do powstania zawinonego przez pracownika manka<sup>14</sup>.

IV. Zdarzające się w praktyce wypadki nieuczciwego postępowania pracownika w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych lub umyślne wyrządzenie przez niego szkody — przy założeniu, że dołyczasowe postępowanie pracownika nie upoważniało zakładu pracy do wysuwania przeciwko niemu jakichkolwiek podejrzeń co do jego uczciwości czy dobrej woli — skłoniły orzecznictwo do rozważenia problemu, czy w takiej sytuacji braki kierownictwa zakładu pracy w zakresie sprawowania należytej kontroli mogą być poczytywane za przyczynienie się zakładu pracy do wyrządzenia szkody w rozumieniu art. 352 k.c.

Wydaje się, że ukształtowany w tej materii kierunek judykatury sądowej, przeciwstawiający się dopuszczalności obniżenia w omawianym wypadku od pracownika odszkodowania<sup>15</sup>, uznać należy za prawidłowy. Słusznie bowiem podkreślono w orzecznictwie, że za normalny skutek braku należytej kontroli może być uznane nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych bądź wykazywanie przez pracownika nawet pewnej lekkomyślności w trakcie świadczenia pracy, ale nie umyślne i świadome wyrządzenie szkody lub też przestępcza działalność pracownika (podk. moje — M.R.-K.). Kontrola bowiem ma ułatwić pracownikowi uniknięcie błędów, które może on popełnić wskutek niewiedzy, braku doświadczenia lub nawet lekkomyślności, natomiast nie jest zadaniem kontroli zapobieżenie nieuczciwości pracownika lub świa-

<sup>12</sup> Por. orzec. SN z 2.I.1959 r. i CR 1261/57, Pr. i Zab. Społ. 1961, nr 5, s. 66.

<sup>13</sup> Por. W. Czachórski: Polemika z A. Szpunarem (przyp. 7, s. 121).

<sup>14</sup> Nieco odmiennie tendencje ujawniły się w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jeśli chodzi o przyczynienie się pracownika do szkody wyrządzonej mu przez zakład pracy. Jeśli bowiem w latach dawniejszych orzecznictwo holdowało zasadzie, że w świetle art. 158 § 2 k.z. przesłanką obniżenia odszkodowania może być nie zawinione subiektywnie przyczynienie się pracownika do szkody, to obecnie w orzecznictwie Izby Pracy SN w sprawach odpowiedzialności majątkowej zakładu pracy za wypadki w zatrudnieniu przeważać zaczął pogląd, że nie zawinione subiektywnie przyczynienie się pracownika do szkody (np. w następstwie odruchu, chęci przyścia z pomocą innej osobie u pracownikowi) nie daje podstawy do obniżenia należnego do zakładu pracy odszkodowania. Pogląd ten utrwalił się jeszcze bardziej pod rządem art. 362 k.c., który wyraźnie odwołuje się do winy stron.

<sup>15</sup> Por. orzec. SN: z 16.XII.1961 r. 2 CR 1130/60, OSN 1963, poz. 81 (Izba cywilna); z 3.IV.1959 r. 1 CR 292/58, Pr. i zab. Społ. 1960, nr 1, s. 85; z 24.II.1965 r. II PR 4/65, OSPiKA 1966, poz. 165.

domiej jego złej woli. Trudno byłoby zresztą zakładać z góry nieuczciwość lub złą wolę pracownika, który dotychczas w sposób sumienny i staranny wykonuje swe obowiązki, przyjmując, że kontrola zakładu pracy ma na celu „ukrócenie” tej nieuczciwości lub złej woli. Takie założenie nie dałoby się pogodzić z pojęciem godności pracowniczej<sup>16</sup>. Za poglądem przeciwstawiającym się w takiej sytuacji możliwości obniżenia odszkodowania z powodu przyczynienia się zakładu pracy (brak należytej kontroli) do wyrządzenia szkody przemawia nie tylko sam charakter i cel kontroli, ale również fakt, że popełnienie przez pracownika przywłaszczenia uzasadnia również oparcie roszczenia zakładu pracy na zasadach bezpodstawnego wzbogacenia, przy którym przepis art. 362 k.c. nie znajduje zastosowania<sup>17</sup>. Z omawianego punktu widzenia nie można też bagatelizować faktu, że zarówno przy przywłaszczeniu, jak i przy innych postaciach winy umyślnej funkcja prewencyjno-wychowawcza odszkodowania nie zezwala na jego obniżenie<sup>18</sup>.

Dotychczas była mowa o sytuacji, w której postępowanie pracownika okazało się wprawdzie nieuczciwe, ale dotychczasowe jego zachowanie się było prawidłowe i w związku z tym postawa moralna pracownika nie nasuwała kierownictwu zakładu pracy zastrzeżeń. Obecnie rozważymy — w aspekcie przyczynienia się zakładu pracy do wyrządzenia szkody — wypadek, w którym pracodawca wie o bardziej lub mniej wyraźnych uchybieniach pracowników, ale pomimo tej świadomości nawiązuje z nim stosunek pracy bądź go nie rozwiązuje z chwilą powzięcia wiadomości o nieuczciwości pracownika, chociaż obowiązujące przepisy nie zezwalają na zatrudnianie takich pracowników na określonych stanowiskach<sup>19</sup>. Na tle spraw mankowych judykatura skłonna jest reprezentować pogląd, że w takiej sytuacji pracodawca stwarza jedynie okazję do powstania szkody, co nie jest równoznaczne z faktem przyczynienia się pracodawcy do jej powstania<sup>20</sup>. Abstrahując od takiej, czy innej argumentacji, jaką dla uzasadnienia swego stanowiska posłużył się Sąd Najwyższy, wydaje się, że w opisanym wypadku nie może w żadnym razie nastąpić obniżenie odszkodowania na podstawie art. 362 k.c. Jeżeli bowiem pracownik dopuścił się przywłaszczenia, to — jak już podniesiono — roszczenie zakładu pracy znajduje uzasadnienie również w konstrukcji niesłusznego wzbogacenia, a taka konstrukcja wyłącza dopuszczalność stosowania art. 362 k.c. Jeśli zaś chodzi o pracowników, którzy wprawdzie nie dokonali przywłaszczenia, ale za to w inny sposób i w innej formie wyrządzili zakładowi pracy szkodę z pełną świadomością, to na obniżenie odszkodowania nie zezwala z kolei funkcja prewencyjno-wychowawcza odszkodowania.

<sup>16</sup> Na temat godności pracownika por. J. Jończyk: *Spory ze stosunku pracy*, 1935, s. 133 i nast.

<sup>17</sup> Por. orzeczn. SN z 11.IV.1961 r. 2 CR 1108/59, Pr. i Zab. Społ. 1963, nr 1, s. 67 i orzeczn. SN z 30.XII.1959 r. 4 CR 146/56, OSPiKA 1961, poz. 36 — z aprobującą glosą A. O h a n o w i c z a.

<sup>18</sup> Por. W. Czachórski: *Prawo zobowiązań w zarysie* op. cit. s. 139.

<sup>19</sup> Por. zarządzenie nr 19 Prezesa Rady Ministrów z 1.III. 1962 r. w sprawie trybu przyjmowania do pracy na stanowiska kierownicze lub związane z odpowiedzialnością materiałą (Mon. Pol. Nr 20, poz. 86), pismo okólnie nr 20 Prezesa Rady Ministrów z 1.III. 1962 r. w sprawie sprawdzania niekaralności w Centralnym Rejestrze Skazanych Ministerstwa Sprawiedliwości osób przyjmowanych do pracy oraz dalszego zatrudniania osób skazanych (Mon. Pol. Nr 20, poz. 89), uchwałę nr 141 Rady Ministrów z 6.V.1958 r. w sprawie ewidencji niektórych osób zatrudnionych w handlu (Mon. Pol. Nr 42, poz. 240; zmiana: Mon. Pol. z 1960 r. Nr 48, poz. 225).

<sup>20</sup> Por. orzeczn. SN z 3.IV.1959 r. 1 CR 292/58, Pr. i Zab. Społ. 1960 r., nr 1, s. 85 oraz orzeczn. SN z 13.IV.1955 r. 3 CR 170/54, OSPiKA 1958, poz. 143.

Charakterystyczne są na ten temat poglądy W. Czachórskiego<sup>21</sup>, który uważa, że nawet w razie dopatrzenia się w zachowaniu poszkodowanego cech „winy” nie powinno nastąpić obniżenie należnego od sprawcy odszkodowania, jeżeli po stronie sprawcy szkody ma się do czynienia z winą umyślną.

V. W sferze stosunków pracy szczególne znaczenie ma fakt przyczynienia się zakładu pracy do wyrządzenia szkody w formie działania lub zaniechania pracowników, którzy są zwierzchnikami pracownika wyrządzającego szkodę. Poruszony problem należy rozważyć w dwóch aspektach. Jeden z nich polega na przestępczym współdziałaniu przełożonego z podwładnym. Dyspozycja w tym względzie art. 362 k.c. nie może mieć w ogóle zastosowania choćby dlatego, że w tym wypadku obaj pracownicy (przełożony i podwładny) są współsprawcami szkody, zobowiązanymi do jej solidarnego naprawienia<sup>22</sup>. Przy drugim aspekcie chodzi o wypadek, kiedy nie ma przestępczego współdziałania między przełożonym a podwładnym, natomiast przełożony wyzyskuje dla swych celów przestępczych nieświadomość, brak doświadczenia lub nieporadność podwładnego; w tej ostatniej sytuacji można dopiero mówić o przyczynieniu się zakładu pracy do wyrządzenia szkody w rozumieniu art. 362 k.c. W jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy wyjaśnił, że „zatrudnienie na odpowiedzialnym stanowisku nieuczciwego pracownika, który zamiast kontrolować prawidłowość i rzetelność pracy terenowych referentów gospodarczych sam uprawia przestępczy proceder, może stanowić podstawę do zmniejszenia odszkodowania poszukiwanego od pracownika podlegającego nadzorowi, jeżeli się okaże, że zobowiązany do nadzoru wykrzyskuje do swych przestępczych celów nieświadomość, niewiedzę, nieporadność lub brak doświadczenia osoby kontrolowanej”<sup>23</sup>. W ten sposób Sąd Najwyższy dał wyraz przekonaniu, że niewłaściwe zachowanie się przełożonych, za których zakład pracy ponosi odpowiedzialność w ramach ciążącego na nim ryzyka osobowego, może w konkretnych okolicznościach stanowić podstawę do zmniejszenia odszkodowania należnego od pracownika będącego sprawcą szkody, jeżeli między zachowaniem się przełożonego a szkodą popełnioną przez podwładnego pracownika zachodzi związek przyczynowy (art. 362 k.c.).

VI. W sferze stosunków pracy trudno byłoby ustalić jakieś bardziej precyzyjne kryteria, które pozwalałyby bliżej określić wysokość należnego od pracownika odszkodowania w razie stwierdzenia przyczynienia się zakładu pracy do wyrządzenia szkody. Ustalenie tej wysokości zależy bowiem od konkretnych okoliczności danego wypadku, a w szczególności od stopnia zawinienia obu stron (art. 362 k.c.). Wydaje się, że w razie przyczynienia się zakładu pracy do wyrządzenia szkody w formie niewłaściwego zachowania się przełożonych pracownika wyrządzającego szkodę, wysokość należnego od pracownika odszkodowania powinna być z reguły w znacznym stopniu zmniejszona, ponieważ w tym wypadku nasilenie winy zwierzchnika musi być oceniane znacznie surowiej aniżeli stopień zawinienia podwład-

<sup>21</sup> W. Czachórski: Prawo zobowiązań w zarysie, op. cit. s. 139.

<sup>22</sup> Por. art. 441 § 1 k.c. oraz orzeczn. SN z 24.II.1963 r. II PR 4/65 (OSPiKA 1966, poz. 8). Zgodnie z judykaturą Sądu Najwyższego, do sprawców szkody ponoszących odpowiedzialność solidarną należy zaliczyć takie osoby, które nie przeszkodziły popełnieniu czynu wyrządzającego szkodę, choć taki obowiązek na nich spoczywał; osobą taką będzie np. zastępca kierownika sklepu, który nie zawiadamia zakładu pracy o przestępczej działalności kierownika sklepu, jakkolwiek wie o tej jego działalności (orzeczn. SN z 13.IX.1958 r. I CR 483/51, OSPiKA 1959, poz. 325).

<sup>23</sup> Por. orzeczn. SN z 24.II.1965 r. II PR 4/65, OSNCP 1966, poz. 8.

nego pracownika, zwłaszcza że podwładny ma prawo darzyć zaufaniem swych zwierzchników. Przykładowo zarówno zakład pracy, jak i pracownik materialnie odpowiedzialny obowiązani są dopilnować, aby przejęcie mienia z obowiązkiem wyliczenia się zostało dokonane na podstawie prawidłowo przeprowadzonego re-manentu, z którego to obowiązku żadna ze stron stosunku pracy nie może się zwolnić. Niemniej jednak zaniechania w tym zakresie ze strony zakładu pracy, zwłaszcza gdy po raz pierwszy powierza się pracownikowi mienie zakładu, pozwalają przyjąć, że stopień przyczynienia się zakładu do szkody jest większy od stopnia, w jakim wyrządził szkodę pracownik, zakład pracy bowiem dysponuje wykwalifikowanym personelem, z reguły włącznie z obsługą prawną, i jest świadomy w szerszym niż pracownik zakresie ujemnych następstw nieprawidłowego sporządzenia remanentu zdawczo-odbiorczego.

VII. W celu zapewnienia mieniu społecznemu należytej ochrony obowiązujące przepisy wkładają na sąd obowiązek wezwania z urzędu do procesu w charakterze pozwanych również pracowników, którzy pełnią funkcje zwierzchników nad pracownikami wyrządzającymi szkodę, jeżeli pracownicy ci przyczynili się swym działaniem lub zaniechaniem do wyrządzenia szkody, a pozew nie został przeciwko nim wytoczony<sup>24</sup>. Chodzi bowiem o to, żeby w związku z koniecznością obniżenia w takiej sytuacji odszkodowania od pracownika wyrządzającego szkodę — na tej podstawie, iż do jej wyrządzenia przyczynił się również zakład pracy — uniknąć jednocześnie obciążenia zakładu pracy niekorzystnymi stąd skutkami finansowymi. Staje się to możliwe dzięki dopozwaniu do procesu innych odpowiedzialnych pracowników, którzy swym zachowaniem przyczynili się do wyrządzenia szkody przez podwładnego, a z tych czy innych względów pozew nie został przeciwko nim wytoczony.

<sup>24</sup> Por. art. 13 ustawy z 17.VI.1959 r. o współdziałalności majątkowej pracowników za niedobory w przedsiębiorstwach obrotu towarowego (Dz. U. z 1966 r. Nr 52, poz. 319) oraz art. 194 § 3 i 4 k.p.c.

LESŁAW MYCZKOWSKI

## Rozwód a wspólność lokalu w spółdzielni mieszkaniowej

Rozwód małżeństwa, który powoduje ustanie wspólności ustawowej, obejmującej m. i. także spółdzielcze prawo do lokalu, wysuwa w tej ostatniej kwestii wiele trudnych problemów zarówno przed zainteresowanymi małżonkami, jak i przed spółdzielczością mieszkaniową. Jednym z nich jest sprawa podziału praw do lokalu. W spółdzielniach inwestujących, tj. dysponujących zapasem nowych mieszkań, rozwiązuje się ją praktycznie w ten sposób, że za zgodą obojga byłych małżonków cofa się przydział wspólnego lokalu, a zamiast tego przydziału — po doko-