

Maria Rafacz-Krzyżanowska

Odpowiedzialność materialna pracowników w kodeksie pracy

Palestra 19/1(205), 21-31

1975

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

zostały jednak ustalone przez same strony, będą mniej korzystne niż postanowienia nowego układu zbiorowego pracy, to wówczas postanowienia tego układu wstąpią w miejsce postanowień umowy. Będzie tu bowiem mieć zastosowanie zasada wyrażona w art. 18 kodeksu, zgodnie z którą postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne od przepisów prawa pracy, a więc także, jak starałem się dowieść wyżej, od postanowień układu zbiorowego pracy. W tym więc wypadku nastąpi automatyczne zastąpienie warunków ustalonych w umowie przez warunki ustalone w układzie zbiorowym. Inaczej natomiast będzie się kształtować sytuacja, gdy warunki określone w umowie będą korzystniejsze niż warunki ustalone zarówno w starym jak i nowym układzie zbiorowym. Nie wystąpi tu bowiem automatyzm działania postanowień układowych, albowiem do wypadków tych nie mogą mieć zastosowania przepisy ani art. 241, ani art. 18 § 2 kodeksu. Warunki te, jako korzystniejsze od warunków ustalonych w nowym układzie zbiorowym pracy, zgodnie z art. 18 § 1 kodeksu pozostaną w mocy i mogą ulec zmianie tylko w drodze wypowiedzenia zmieniającego.

Ustalając więc mechanizm funkcjonowania postanowień układowych ustawodawca przyjął zróżnicowane rozwiązania, zależne od charakteru warunków ustalonych w umowie o pracę.

MARIA RAFACZ-KRZYŻANOWSKA

Odpowiedzialność materialna pracowników w kodeksie pracy*

Na tle przepisów kodeksu pracy autorka omawia podstawowe zasady odpowiedzialności materialnej pracownika. Autorka podkreśla, że podstawą tej odpowiedzialności może być wyłącznie wina pracownika i że pracownik nie odpowiada za ryzyko związane z działalnością zakładu pracy. Artykuł analizuje również zasady ustalania odszkodowania należnego od pracownika. Artykuł nie zajmuje się zagadnieniami związanymi ze wspólną odpowiedzialnością pracowników za mienie im powierzone.

I. UWAGI OGÓLNE

Kodeks pracy, który wszedł w życie z dniem 1 stycznia 1975 r. unormował m.in. w sposób całościowy zakres odpowiedzialności materialnej pracowników za szkody wyrządzone przy wykonywaniu obowiązków pra-

* Dotychczas ukazał się na ten temat artykuł M. Piekarskiego pt.: Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza, NP nr 10/1974, str. 1239—1255 oraz artykuł tegoż autora pt.: Stosowanie kodeksu pracy w toczących się i „zakończonych” procesach odszkodowawczych (art. XVIII przep. wpraw. kod. pracy), NP nr 12/1974, str. 1595—1607.

cowniczych. Z tą też datą odpowiedzialność materialna pracowników przestała być instytucją prawa cywilnego, regulowaną w zasadniczej swej osobie przepisami tego prawa, stała się zaś instytucją prawa pracy.

Obecnie zasady odpowiedzialności materialnej pracowników normują przepisy kodeksu pracy w art. 114—127, a stosowanie przepisów prawa cywilnego jest dopuszczalne jedynie w sytuacjach wyjątkowych, wyraźnie przewidzianych w kodeksie pracy. Do tych przepisów wyjątkowych należy m.in. art. 291 § 3 k.p. Zgodnie z tym przepisem w razie dopuszczenia się przez pracownika zagarnięcia mienia społecznego albo wyrządzenia w inny sposób szkody umyślnie, do przedawnienia roszczenia o naprawienie tej szkody stosuje się przepisy kodeksu cywilnego. Takim samym wyjątkowym przepisem jest art. 300 k.p., który recypując dotychczasowe brzmienie art. XII § 3 przep. wpraw. kodeks cywilny, uznał za dopuszczalne stosowanie — w sprawach nie unormowanych przez kodeks pracy — przepisów kodeksu cywilnego pod warunkiem, że przepisy te nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Całościowe unormowanie instytucji materialnej odpowiedzialności pracowników znalazło wyraz w szerokim zasięgu tej instytucji. Charakterystyczne jest, że kodeks pracy normuje nie tylko odpowiedzialność materialną pracownika wobec zakładu pracy, lecz również odpowiedzialność pracownika wobec osoby trzeciej, która doznała szkody przy wykonywaniu przez pracownika jego obowiązków. Kodeks pracy zmienia w tym zakresie zasady wynikające z przepisów prawa cywilnego, skoro zgodnie z art. 120 § 1 k.p. pracownik nie ponosi odpowiedzialności materialnej wobec poszkodowanej osoby trzeciej, jeżeli szkoda została wyrządzona przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, gdyż zobowiązany do naprawienia szkody wobec tej osoby jest wyłącznie i bezpośrednio zakład pracy.

Przepisy prawa cywilnego hołdują zasadzie pełnego odszkodowania (art. 361 k.c.), a jedynie w sytuacjach wyjątkowych kodeks cywilny dopuszcza możliwość jego miarkowania (np. art. 440 k.c.). Odmienne od zasad rządzących w prawie cywilnym kodeks pracy przyjmuje — jako zasadę — ograniczoną odpowiedzialność pracownika (art. 119 § 1 k.p.), a pełne odszkodowanie stanowi wyjątek od przytoczonej wyżej ogólnej zasady ograniczonego odszkodowania (por. art. 124 § 1 i 2 oraz art. 125 k.p.). W odróżnieniu więc od odszkodowania w prawie cywilnym, w konstrukcji odszkodowania w prawie pracy na plan pierwszy wysuwa się nie tyle jego rola kompensacyjna, ile funkcja wychowawczo-represyjna.

Analogicznie do zasad rządzących w prawie cywilnym kodeks pracy uzależnił materialną odpowiedzialność pracownika od trzech przesłanek. Pierwszą z nich jest wina pracownika, polegająca albo na winie nieumyślnej, znajdującej wyraz w niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu obowiązków pracowniczych (art. 114 k.p.), albo na winie umyślnej (art. 122 k.p.). Drugą przesłanką jest szkoda zakładu pracy (art. 114 i 122 k.p.), a trzecią — związek przyczynowy między szkodą a zawinionym działaniem lub zaniechaniem pracownika (końcowa część art. 115 k.p.).

Zbyt szczupłe ramy opracowania nie pozwalają na bardziej wszechstronne omówienie wszystkich zagadnień powstałych na tle unormowań kodeksowych dotyczących odpowiedzialności materialnej pracownika. Dlatego też zmuszona byłam ograniczyć się do przeprowadzenia analizy tylko

niektórych z nich, mianowicie tych, które uważam dla praktyki sądowej za najbardziej istotne. Zdaję sobie przy tym sprawę, że niektóre z proponowanych rozwiązań mogą mieć charakter dyskusyjny, gdyż dopiero judykatura Sądu Najwyższego, jaka ukształtuje się na tle unormowanej w kodeksie pracy instytucji odpowiedzialności materialnej pracownika, wyjaśni w sposób autorytatywny wszystkie zagadnienia sporne.

II. WINA JAKO PODSTAWA ODPOWIEDZIALNOŚCI MATERIALNEJ PRACOWNIKA

Dotychczasowe orzecznictwo sądowe, wykształcone pod rządami przedtem obowiązujących przepisów, konsekwentnie przestrzegało zasady, że odszkodowawcza odpowiedzialność pracownika zależy od uprzedniego stwierdzenia po jego stronie winy. Tym samym sam fakt nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych z przyczyn od pracownika niezależnych nie przesądzał jeszcze o odpowiedzialności materialnej pracownika, skoro niezbędną przesłanką uzasadniającą tę odpowiedzialność była i jest nadal wina pracownika. Zasada winy jako wyłącznej podstawy odszkodowawczej odpowiedzialności pracownika znalazła wyraźne potwierdzenie w kodeksie pracy, który w art. 114 i 122 uzależnia odpowiedzialność odszkodowawczą pracownika od jego winy. Jak zaznaczono, kodeks pracy rozróżnia dwie podstawowe postacie winy, tj. winę nieumyślną, polegającą na niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu obowiązków pracowniczych (art. 114 k.p.), oraz winę umyślną. Ta ostatnia postać winy polega albo na zagarnięciu mienia, albo też na wyrządzeniu szkody w inny sposób umyślny (art. 122 k.p.).

Uznanie, że odszkodowawcza odpowiedzialność pracownika może się kształtować tylko w aspekcie jego zawinionego działania lub zaniechania, wyłącza tym samym odpowiedzialność pracownika za wszelkie niekorzystne dla zakładu pracy skutki natury materialnej, które nie zostały wywołane zawinionym postępowaniem pracownika, lecz są wynikiem ryzyka związanego z prowadzeniem przedsiębiorstwa. Przytoczonej zasadzie hołduje kodeks pracy w art. 117 § 2 stanowiąc, że pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością zakładu pracy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka (podr. moje — *M.R.K.*). O tym, czy w konkretnej sytuacji zostały przekroczone granice wspomnianego dopuszczalnego ryzyka, czy też nie, nie może decydować jakaś ogólna i generalna reguła, lecz zależy to od konkretnych okoliczności danej sprawy. Omawiany problem staje się szczególnie aktualny dla tych stosunków pracy, w których niekorzystne skutki materialne są rezultatem niedoskonałości natury ludzkiej, a nie braku dołożenia przez pracownika należytej staranności. Istnieje bowiem wiele rodzajów produkcji, w których możliwość popełnienia przez pracownika usterek wynika z faktu, że pracę wykonuje człowiek, który — przy dołożeniu nawet maksimum staranności — nie jest w stanie wyeliminować błędu oka lub niefortunnego ruchu ręki. Organizmu ludzkiego nie można bowiem przyrównać do bezbłędnie działającego mechanizmu, wyłączającego z góry możliwość popełnienia pomyłki. Możliwość takich pomyłek występuje szczególnie często przy pracach o charakterze eksperymentalnym, gdzie nie ma jesz-

cze wypracowanych metod pracy. Wspomniane usterki nie są wynikiem winy pracownika, lecz wiążą się z ryzykiem prowadzenia każdej działalności gospodarczej, której nieodłącznym elementem jest element niepewności, za co pracownik nie może ponosić odpowiedzialności.

Również odpowiedzialność odszkodowawcza pracowników zajmujących stanowiska kierownicze opiera się na zasadzie winy, w związku z czym pracownik pełniący wspomniane funkcje nie może być — tak jak każdy inny pracownik — obciążony skutkami materialnymi, jakie wynikają z dopuszczalnego ryzyka związanego z prowadzeniem przedsiębiorstwa. Zakres winy pracowników pełniących funkcje kierownicze jest jednak dość szeroki, skoro ponoszą oni odpowiedzialność również za szkodę wynikłą stąd, że zgodzili się na objęcie stanowiska kierowniczego, jakkolwiek powinni zdawać sobie sprawę z braku posiadanych w tym względzie kwalifikacji. Pod rządem kodeksu pracy zachowała nadal aktualność ta judykatura Sądu Najwyższego, która na tle dawnych przepisów analizowała zakres winy pracownika oraz zakres dopuszczalnego ryzyka. W szczególności zachowało aktualność orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 5.XII.1964 r. II PR 644/64 (OSNCP nr 10/1964, poz. 170), w którym Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „złożenie oświadczenia gotowości objęcia stanowiska kierowniczego oznacza złożenie zapewnienia o swej przydatności do wykonywania określonych funkcji kierowniczych w konkretnych warunkach. Do udowodnienia więc braku winy nie wystarcza wykazanie, że pracownik, który objął stanowisko kierownicze, dołożył subiektywnie należytej staranności, ale niezbędne jest udowodnienie okoliczności obiektywnych, że jego postępowanie było zgodne ze stanem wiedzy specjalnej, z doświadczeniem życiowym”. Takiego ukształtowania odszkodowawczej odpowiedzialności pracowników na stanowiskach kierowniczych wymaga ochrona własności społecznej, gdyż błędna decyzja tych pracowników może przynieść gospodarce narodowej niepowetowane straty.

Konsekwencją oparcia odszkodowawczej odpowiedzialności pracownika na zasadzie winy jest unormowanie zawarte w art. 118 k.p., w myśl którego w razie wyrządzenia szkody przez kilku pracowników każdy z nich ponosi odpowiedzialność za część szkody stosownie do przyczynienia się do niej i stopnia winy (podkr. moje — *M.R.K.*).

Również odpowiedzialność odszkodowawczą pracowników, którym mienie zostało powierzone z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się, kodeks pracy opiera na zasadzie winy, skoro pracownicy ci mogą uwolnić się od odpowiedzialności w razie wykazania, że szkoda powstała z przyczyn od nich niezależnych (m. in. z przyczyn przez nich nie zawinionych — art. 124 § 3 k.p.).

Różnica między tymi pracownikami a pracownikami, którym mienie nie zostało powierzone z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się, polega na tym, że o ile w stosunku do tych ostatnich pracowników zakład pracy obowiązany jest wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika, a w tym także jego winę (art. 116 k.p.), o tyle w stosunku do pracowników, którym mienie powierzono z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się, istnieje „domniemanie winy”, wobec czego dopiero pracownik może obalić to domniemanie przez wykazanie, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych (art. 124 § 3 k.p.). Istota przeto za-

gadnienia sprowadza się nie do zmiany samej podstawy odpowiedzialności odszkodowawczej obu grup pracowników, gdyż podstawa tej odpowiedzialności pozostaje ta sama (opiera się na winie), lecz do odmiennego rozłożenia ciężaru dowodu. Dla wyczerpania całości omawianej problematyki trzeba zaznaczyć, że zgodnie z art. 126 § 2 pkt 2 k.p. Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych została upoważniona do określenia w drodze rozporządzenia warunków, w jakich w stosunku do tych pracowników, którym mienie zostało powierzone z obowiązkiem zwrotu lub wylczenia się, będzie miał zastosowanie przepis art. 116 k.p., w związku z czym dla przyjęcia odpowiedzialności materialnej tych pracowników zakład pracy byłby zmuszony wykazać ich winę w zakresie nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych.

Jak wykazano, kodeks pracy wprowadził nową instytucję tej treści, że pracownik nie ponosi odpowiedzialności materialnej wobec osoby trzeciej, jeżeli wyrządził szkodę przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych (art. 120 § 1 k.p.), gdyż w takiej sytuacji zobowiązanym do naprawienia szkody jest wyłącznie zakład pracy, przy czym w razie jej naprawienia zakładowi pracy przysługuje regres przeciwko pracownikowi będącemu sprawcą szkody (art. 120 § 2 k.p.). W ten sposób kodeks pracy zmodyfikował w omawianym zakresie przepisy prawa cywilnego.

Wina pracownika wyrządzającego szkodę podlega ocenie sądu cywilnego, rozpoznającego na podstawie art. 123 k.p. spory o naprawienie tych szkód. Jeżeli jednak wina pracownika została ustalona w prawomocnym wyroku skazującym, to ustalenie takie wiąże stosownie do art. 11 k.p.c. sąd cywilny. Skazanie zatem pracownika np. za przestępstwo określone w art. 218 § 1 k.k. przesądza samo przez się o tym, że pracownik w sposób nienależyty wykonywał swe obowiązki pracownicze w zakresie nadzoru nad mieniem społecznym, jego ochroną lub gospodarowaniem. W związku z tym sąd cywilny nie może w takiej sytuacji przyjąć, że pracownik wykonywał te obowiązki w sposób sumienny i rzetelny, choćby nawet wniosek taki znajdował potwierdzenie w postępowaniu dowodowym przeprowadzonym przez sąd cywilny, gdyż stoi temu na przeszkodzie wyraźne brzmienie art. 11 k.p.c. W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 27.VII.1972 r. VI KZP 80/71 (OSNKW nr 10/1972, poz. 152) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że do znamion przestępstwa z art. 218 § 1 k.k. należy umyślne niedopełnienie przez sprawcę obowiązku lub przekroczenie uprawnień w zakresie nadzoru nad mieniem społecznym, jego ochrony lub gospodarowania nim. Jeśli więc sąd karny ustali w wyroku skazującym, że pracownik umyślnie nie dopełnił obowiązku, o którym mowa w § 1 art. 218 k.k., to skoro u m y ś l n o ś ć d z i a ł a n i a l u b z a n i e c h a n i a (podkr. moje — *M.R.K.*) należy do znamion przestępstwa z art. 218 § 1 k.k., sąd cywilny związany będzie tym ustaleniem i nie będzie mógł przyjąć, że szkoda została wyrządzona w sposób nieumyślny. Związanie sądu cywilnego wyrokiem skazującym ma też ten skutek, że wyłącza możliwość przyjęcia, iż sprawca nie ponosi odpowiedzialności za szkodę, gdyż ze względu na jego stan psychiczny nie można mu przypisać winy. Skazanie bowiem przesądza o winie sprawcy szkody (por. orzeczn. SN z dnia 8.X.1956 r. 4 CR 520/56, OSN nr 4/1957, poz. 107). Podobnie ustalenie przez sąd karny w wyroku ska-

zującym, że małoletni pracownik nie dopełnił swych obowiązków, działając z rozeznanem, wiąże sąd cywilny, który w procesie o odszkodowanie nie może przyjąć, że pozwanemu pracownikowi ze względu na wiek nie można przypisać winy (por. orzeczn. SN z dnia 25.III.1958 r. 2 CR 416/57, RPE nr 4/1959, str. 268). W konkluzji należy zatem stwierdzić, że nie jest dopuszczalne oddalenie powództwa o odszkodowania, jeżeli skazującym wyrokiem karnym pracownik został uznany za winnego naruszenia obowiązków pracowniczych czy to w postaci winy umyślnej, czy też winy nieumyślnej.

III. SZKODA I WYSOKOŚĆ ODSZKODOWANIA

Powstanie szkody jest jednym z niezbędnych elementów uzasadniających materialną odpowiedzialność pracownika. W związku z tym wymaga wyjaśnienia, czy i w jakim zakresie sąd cywilny jest związany ustaleniem skazującego wyroku karnego co do wysokości szkody.

W dotychczasowym orzecznictwie utrwalił się pogląd, że ustalenia prawomocnego wyroku skazującego dotyczące wysokości szkody wiążą sąd cywilny, jeśli chodzi o zabór lub przywłaszczenie mienia (por. orzeczn. SN z dnia 17.IV.1961 r. 1 CR 467/60, OSNCP nr 1/1963, poz. 13). Pogląd ten nie stracił aktualności pod rządem kodeksu pracy. Natomiast na tle art. 218 § 1 k.k. rozważany był w orzecznictwie problem, czy sąd cywilny jest związany ustaleniem wysokości szkody w prawomocnym wyroku karnym skazującym za przestępstwo z art. 218 § 1 k.k. Problem ten rozstrzygnął Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 25.VII.1973 r. III PZP 12/73 (OSNCP nr 3/1974 r., poz. 44) wyjaśniając, że „ustalenia wydanego w postępowaniu karnym wyroku 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 tego orzeczenia podkreślił Sąd Najwyższy, 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 że jest on 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 zatem ten element przestępstwa wiąże sąd cywilny z mocy art. 11 k.p.c.

W prawie cywilnym (art. 361 § 2 k.c.) obowiązuje zasada, że sprawca szkody ponosi odpowiedzialność nie tylko za rzeczywistą stratę (*damnum emergens*), ale również za utracone przez poszkodowanego korzyści, jakie mógłby on osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono (*lucrum cessans*). Od zasady tej odstąpił kodeks pracy w art. 115 stanowiąc, że pracownik ponosi odpowiedzialność jedynie w granicach rzeczywistej straty zakładu pracy (*damnum emergens*). Uważam, że ograniczenie odpowiedzialności pracownika do rzeczywistej straty zakładu pracy powinno mieć miejsce jedynie w razie wyrządzenia szkody w sposób nieumyślny. Natomiast pracownik, który dopuścił się zagarnięcia mienia społecznego albo w inny sposób umyślny wyrządził szkodę, powinien odpowiadać w pełnej wysokości, tzn. nie tylko za rzeczywistą stratę zakładu

pracy, ale również za utracone przez ten zakład korzyści, które mógłby on osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono. Przytoczony pogląd znajduje potwierdzenie w treści art. 122 k.p., zobowiązującym pracownika do naprawienia szkody w pełnej wysokości (podkr. moje — *M.R.K.*), jeżeli szkoda była wynikiem zagarnięcia mienia społecznego lub wyrządzenia jej w inny sposób umyślny. Przez wyrównanie szkody „w pełnej wysokości” z art. 122 k.p. należy rozumieć rekompensatę całej szkody, a więc nie tylko tej, która mieści się w pojęciu *damnum emergens*, ale również i tej, która odpowiada pojęciu *lucrum cessans*.

Obowiązek pokrycia szkody w granicach *damnum emergens* i *lucrum cessans* istnieje także w sytuacji, w której pracownikowi mienie zostało powierzone z obowiązkiem wyliczenia się. Ten stan rzeczy wynika z art. 126 § 1 pkt 2 k.p., który upoważnia Radę Ministrów do określenia w drodze rozporządzenia tych sytuacji, w których pracownik materialnie odpowiedzialny będzie ponosić odpowiedzialność na zasadach przewidzianych w art. 115 k.p., tzn. tylko w granicach rzeczywistej straty zakładu pracy (*damnum emergens*). Gdyby pracownicy materialnie odpowiedzialni mieli zawsze odpowiadać w granicach *damnum emergens*, to zbędna byłaby delegacja ustawowa przewidziana w cytowanym art. 126 § 2 pkt 2 k.p. Skoro zaś ustawodawca przewidział taką delegację, to tym samym przyjął, że w zasadzie pracownicy, którym mienie zostało powierzone z obowiązkiem wyliczenia się, ponoszą odpowiedzialność pełną, tj. również w granicach *lucrum cessans*. Wynika stąd, że w świetle kodeksu pracy dwie kategorie pracowników ponoszą odpowiedzialność w granicach najszerszych, tymi zaś pracownikami są pracownicy, którzy dopuścili się zagarnięcia mienia społecznego lub w inny sposób umyślny wyrządzili szkodę, oraz pracownicy, którym mienie zostało powierzone z obowiązkiem wyliczenia się (z wyjątkami, jakie ma ustalić przewidziane w art. 126 § 1 pkt 2 k.p. rozporządzenie wykonawcze). Omawiany problem ma istotne znaczenie praktyczne. Przykładowo więc przy niedoborze w towarach powierzonych pieczy pracownika rzeczywista strata zakładu pracy sprowadza się do wartości uiszczonej za towar przez przedsiębiorstwo, która nie uwzględnia marży zarobkowej, gdy tymczasem wyrównanie szkody w granicach *lucrum cessans* jest jednoznacznie z koniecznością pokrycia niedoboru po cenach detalicznych, w których — jak wiadomo — zawarty jest zysk zakładu pracy w postaci marży zarobkowej, a więc korzyść, jaką osiągnąłby zakład pracy, gdyby towar został sprzedany. Warto przypomnieć, że kodeks pracy zaakceptował dotychczasową linię orzecznictwa Sądu Najwyższego, w świetle którego wyrównanie niedoboru powinno nastąpić po cenach detalicznych (por. orzecznictwo SN z dnia 25.IV.1958 r. 4 CR 419/57, OSPiKA zesz. 4/1959 r., poz. 114).

Nowością, jaką wprowadził kodeks pracy, jest ograniczenie wysokości odszkodowania z art. 114 k.p. najwyżej do kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika (art. 119 § 1 k.p.). Ten pułap stosowano wielokrotnie w orzecznictwie sądowym, a to zgodnie z zasadą prawną wyrażoną w uchwale składu siedmiu sędziów SN z dnia 13.V.1965 r. III PO 40/62 (OSNCP nr 6/1966, poz. 88), dopuszczającą tzw. miarkowanie odszkodowania dochodzonego od pracownika m. in. w zależności od jego stopnia zawinienia, stanu majątkowego i rodzinnego. Ta możliwość miar-

kowania nie dotyczyła — w myśl cytowanej uchwały — szkody wyrządzonej w mieniu powierzonym pracownikowi z obowiązkiem wyliczenia się oraz szkody wyrządzonej umyślnie.

Kodeks pracy utrzymał powyższy stan prawny stanowiąc, że pracownik, któremu powierzono mienie z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się, odpowiada w pełnej wysokości (art. 124 § 1 i 2 i art. 125 § 1 k.p.), a dopiero Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych może określić w drodze rozporządzenia warunki, przy istnieniu których pracownik ponosi węższą co do wysokości odpowiedzialność materialną za mienie mu powierzone (art. 126 § 2 pkt 1 k.p.). W świetle kodeksu pracy wspomniane ograniczenie odpowiedzialności materialnej pracownika najwyżej do trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę nie dotyczy też tych pracowników, którzy dopuścili się zagranięcia mienia społecznego albo w inny sposób umyślny wyrządzili załadowi pracy szkodę (art. 122 k.p.).

Jak wykazano wyżej, przewidziany w art. 119 § 1 k.p. pułap odpowiedzialności materialnej pracownika nie oznacza wcale, aby pracownik musiał zawsze ponosić odpowiedzialność w tych granicach. Jak bowiem wynika z wyraźnego brzmienia § 1 art. 119 k.p., odszkodowanie będzie niższe od trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, jeżeli wysokość wyrządzonej przez pracownika szkody będzie niższa od wspomnianego trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Przez trzymiesięczne wynagrodzenie za pracę rozumieć należy wynagrodzenie przeciętnie pobierane przez pracownika, a więc wynagrodzenie ze wszystkimi stale pobieranymi dodatkami oraz premią. Na tle stosowania § 1 art. 119 k.p. może powstać wątpliwość, czy powinno się brać pod uwagę wynagrodzenie brutto, czy też netto. W moim przekonaniu należałoby się przychylić do tej drugiej ewentualności (wynagrodzenie netto). Kolejna wątpliwość sprowadza się do pytania, czy w świetle § 1 art. 119 k.p. należy brać pod uwagę wynagrodzenie pobierane przez pracownika w chwili wyrządzenia szkody, czy też w dacie zasądzenia odszkodowania. Kodeks pracy nie wyjaśnia tej wątpliwości. Wydaje się, że można tu zastosować pomocniczo art. 363 § 2 k.c. (poprzez art. 300 k.p.), zgodnie z którym wysokość odszkodowania powinna być w zasadzie ustalona według cen z daty ustalenia odszkodowania.

Ograniczenie odpowiedzialności pracownika najwyżej do trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę następuje z mocy samego prawa, a nie z mocy oświadczenia woli zakładu pracy. Kierownik zakładu pracy nie powinien zatem zwracać się do pracownika o zapłatę odszkodowania w pełnej wysokości wówczas, gdy z mocy art. 119 § 1 k.p. wysokość odszkodowania podlega ograniczeniu; nie powinien on również uzależniać tego obniżenia od decyzji sądu.

Zgodnie z przepisami kodeksu pracy należne od pracownika odszkodowanie może ulec obniżeniu ze względu na okoliczności zachodzące po stronie zakładu pracy oraz okoliczności zachodzące po stronie pracownika.

O okolicznościach zachodzących po stronie zakładu pracy wspomina art. 117 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim zakład pracy lub inna osoba przyczyniła się do jej powstania lub zwiększenia, przy czym stosownie do

§ 3 art. 117 k.p. w razie przyczynienia się zakładu pracy do powstania szkody, odpowiedzialność za część szkody nie obciążającą pracownika ponosi kierownik zakładu pracy lub inny pracownik odpowiedzialny za przyczynienie się zakładu pracy do powstania szkody. W ten sposób prawodawca zaakceptował dotychczasowy kierunek orzecznictwa Sądu Najwyższego, które wielokrotnie w każdej sprawie pracowniczej o odszkodowanie zwracało uwagę na to, że należy z urzędu wezwać do udziału w sprawie w charakterze pozwanych innych pracowników, którzy przyczynili się do wyrządzenia szkody, nie zostali jednak pozwani przez zakład pracy (art. 194 § 4 k.p.c.). Przepis art. 117 k.p. ma zastosowanie również do pracowników, którym mienie zostało powierzone z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się (art. 127 k.p.).

Również okoliczności zachodzące po stronie pracownika mają istotne znaczenie dla ustalenia przez sąd wysokości należnego od niego odszkodowania. Powyższej tendencji daje wyraz kodeks pracy w art. 121 § 2, skoro zgodnie z tym przepisem wysokość odszkodowania może być obniżona przez sąd najwyżej o jedną piątą, a okolicznościami, które uzasadniają takie obniżenie, jest stopień winy pracownika, jego stosunek do obowiązków pracowniczych itp. (art. 121 § 1 i § 2 k.p.). Zgodnie z art. 127 k.p. dyspozycja art. 121 k.p. ma zastosowanie do pracowników, którym mienie zostało powierzone z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się. W obecnym więc stanie prawnym możliwe jest obniżenie przez sąd odszkodowania w sprawie mankowej, jeśli postępowanie dowodowe wykaże np. niewielki stopień winy pracownika, któremu mienie powierzono z obowiązkiem wyliczenia się. Jest to istotna zmiana w porównaniu z dotychczasowym stanem prawnym, gdyż — jak wiadomo — dotychczas w sprawach mankowych nie było dopuszczalne miarkowanie wysokości należnego od pracownika odszkodowania ze względu na stopień zawinienia w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Stopień winy pracownika może wpłynąć również na obniżenie odszkodowania wówczas, gdy naprawienie szkody następuje na podstawie ugody zawartej między pracownikiem a zakładem pracy, przy czym w omawianej sytuacji wysokość odszkodowania może być obniżona najwyżej o jedną trzecią (art. 121 § 1 k.p.). Wreszcie nieznaczny stopień winy pracownika upoważnia kierownika zakładu pracy do zaniechania z własnej inicjatywy lub na wniosek rady zakładowej dochodzenia w ogóle od pracownika odszkodowania i ograniczenia się do zastosowania wobec pracownika kary przewidzianej w art. 108 k.p. (art. 119 § 2 k.p.). Niezależnie od tego możliwe jest zaniechanie dochodzenia odszkodowania, jeżeli wysokość szkody nie przekracza 500 zł. Omawiany przepis art. 119 § 2 k.p. nie ma zastosowania do pracowników, którym mienie powierzono do zwrotu albo do wyliczenia się. W stosunku do tych pracowników kodeks nie przewiduje możliwości całkowitego zrezygnowania z dochodzenia odszkodowania, natomiast — jak wykazano — jest możliwe obniżenie wysokości tego odszkodowania ze względu na stopień winy pracownika oraz jego stosunek do obowiązków pracowniczych.

IV. PRZEPISY PRZEJŚCIOWE

Do sporów o wynagrodzenie szkód zakładu pracy wyrządzonych przez pracownika przed dniem wejścia w życie kodeksu pracy stosuje się prze-

pisy tego kodeksu, choćby nawet sprawy z tytułu tych szkód były już wszczęte (art. XVIII § 1 k.p.).

Na tle przepisów przejściowych szereg wątpliwości może budzić § 2 art. XVIII k.p., w związku z czym należy poświęcić nieco więcej uwagi tej dyspozycji.

1) Nie podlega ograniczeniu przewidzianemu w cytowanym § 2 art. XVIII k.p. odszkodowanie, zasądzone prawomocnym wyrokiem przed dniem wejścia w życie kodeksu pracy (przed dniem 1.I.1975 r.) i uiszczone przed tą datą albo po niej dobrowolnie lub w drodze egzekucji. Odszkodowanie takie, choćby nawet przekraczało wysokość odszkodowania przewidzianego w kodeksie pracy, nie ma charakteru świadczenia nienależnego w rozumieniu kodeksu cywilnego.

2) Dyspozycja § 2 art. XVIII k.p., polecając ograniczenie odszkodowania „w przypadkach i na zasadach określonych w kodeksie pracy”, dąży do „dostosowania” wysokości odszkodowań zasądzonych uprzednio prawomocnym, ale nie wykonanym wyrokiem sądowym do zasad, jakie w tym zakresie wprowadził kodeks pracy. W związku z tym przepis art. XVIII § 2 k.p. nie zezwala na podważenie samej podstawy odpowiedzialności pracownika, stwierdzonej prawomocnym wyrokiem (np. ustalonego przez sąd stopnia winy pracownika, przyczynienia się zakładu pracy do wyrządzenia szkody). Przytoczone rozumowanie nie powinno budzić wątpliwości, jeśli chodzi o sprawę odszkodowawczą między zakładem pracy a pracownikiem. Powstaje jednak problem, czy w trybie art. XVIII § 2 k.c. pracownik może żądać całkowitego uwolnienia się od odpowiedzialności w sytuacji, w której prawomocnym wyrokiem zostało zasądzone od niego odszkodowanie na rzecz osoby trzeciej z tytułu szkody wyrządzonej przez pracownika tej osobie przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Jak wiadomo, art. 120 § 1 k.p. uwalnia w ogóle w takiej sytuacji pracownika od odpowiedzialności materialnej wobec osoby trzeciej. Skoro jednak art. XVIII § 2 k.p. wspomina tylko o „ograniczeniu” odszkodowania, a nie o całkowitym uwolnieniu pracownika od odpowiedzialności, to wydaje się, że przepis art. XVIII § 2 k.p. nie będzie miał zastosowania w ostatnio opisanej sytuacji. Za takim wnioskiem przemawia również przesłanka, że § 2 art. XVIII k.p. trzeba rozważać łącznie z § 1, a w § tej dyspozycji mowa jest jedynie o „roszczeniach zakładów pracy”, a nie o roszczeniach osób trzecich do pracownika. Dlatego też sądzę, że § 2 art. XVIII k.p. — podobnie jak § 1 — dotyczy wyłącznie roszczeń zakładu pracy w stosunku do pracownika z tytułu szkód wyrządzonych przez pracownika.

3) Kolejna wątpliwość sprowadza się do pytania, czy w trybie art. XVIII § 2 k.p. może żądać ograniczenia wysokości odszkodowania pracownik, któremu mienie zostało powierzone z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się, np. wobec niewielkiego stopnia winy pracownika lub jego rzetelnego stosunku do obowiązków pracowniczych. Kodeks pracy w art. 121 w związku z art. 127 dopuszcza taką możliwość upoważniając w takiej sytuacji sąd do obniżenia wysokości odszkodowania w granicach przewidzianych w § 2 art. 121 k.p. Jak wiadomo, według dotychczas obowiązującego stanu prawnego w razie odpowiedzialności materialnej pracownika za mienie powierzone takie okoliczności, jak stopień winy pracownika czy jego stosunek do obowiązków pracowniczych, nie miały w ogóle żad-

nego znaczenia dla zakresu materialnej odpowiedzialności tych pracowników, w związku z czym sądy w tzw. sprawach mankowych w ogóle nie ustalały powyższych okoliczności. Wykładnia gramatyczna § 2 art. XVIII k.p. przemawia za dopuszczalnością żądania przez pracownika ograniczenia wysokości odszkodowania również w sprawach mankowych, prawomocnie zakończonych przed dniem 1.I.1975 r., z przyczyn wskazanych w art. 121 k.p.

4) Zgodnie z art. XVIII § 2 k.p. ograniczenie odszkodowania następuje na wniosek osoby zainteresowanej, którą z reguły będzie pracownik, a w razie jego śmierci pozostali po nim spadkobiercy. W zasadzie zakład pracy powinien ograniczyć egzekucję w sytuacji przewidzianej w art. XVIII § 2 k.p. Wszczęcie postępowania sądowego nastąpi dopiero wówczas, gdy powstanie w tym względzie spór (np. zakład pracy uważa, że nie ma podstaw do ograniczenia odszkodowania).

5) Dla praktyki istotne znaczenie ma problem, jaki sąd ma być właściwy do rozpoznania żądania zgłoszonego w trybie art. XVIII § 2 k.p. Ustawa stanowi, że sądem tym powinien być sąd, „który wydał wyrok w sprawie”, a zatem — w moim przekonaniu — sąd, który ostatecznie orzekał merytorycznie. Sądem tym jest sąd pierwszej instancji, jeżeli wyrok uprawomocnił się wobec niewniesienia rewizji lub jej odrzucenia. Jeżeli sprawę rozpoznawał sąd rewizyjny, to sąd ten będzie sądem właściwym w rozumieniu art. XVIII § 2 k.p. tylko wówczas, gdy orzekał co do istoty sprawy (art. 390 § 1 k.p.c.), tj. zmienił zaskarżony wyrok w całości lub w części. Jeżeli natomiast sąd rewizyjny oddalił rewizję, to osobiście uważam, że nie można przyjąć, aby był on sądem właściwym w rozumieniu omawianego art. XVIII § 2 k.p.; sądem takim będzie wówczas sąd pierwszej instancji, którego wyrok się uprawomocnił.

Od wyroku dotyczącego ograniczenia odszkodowania na podstawie art. XVIII § 2 k.p., wydanego przez sąd pierwszej instancji, przysługuje rewizja. Natomiast od wyroku wydanego w tej kwestii przez sąd rewizyjny nie przysługuje rewizja, ponieważ orzeczenie wydał sąd drugiej instancji, a orzeczenia wydane w drugiej instancji są niezaskarżalne w zwykłym trybie instancji.