

Renata Badowiec

Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych – uwagi na tle art. 120 k.p.

The scope of application of Art. 120 § 1 of the Labour Code refers to employee's liability for damage caused in the performance of the employee's duties. Despite numerous decisions of the Supreme Court, this rule raises many controversies. There are different opinions regarding the admissibility of the application the employee's subsidiary liability for damage caused by him.

The aim of the study is to identify conditions for the application of Art. 120 of the Labour Code, as well as cases where there is a decrease in employee compensation in the event of deliberate damage to the property of the employer. The article presents the responsibility of the employer and the possible admission of subsidiary liability of the employee. Current regulations of the Labour Code are compared with the draft of the Individual Labour Code which was prepared by the Codification Commission of the labour law.

1. Wprowadzenie

W prawie pracy zasadniczo można wyróżnić odpowiedzialność pracodawczą i pracowniczą. Obie z nich można ująć w znaczeniu węższym bądź szerszym. Odpowiedzialność pracownicza w rozumieniu węższym oznaczać będzie przewidziane przepisami prawa pracy negatywne skutki o charakterze prawnym, które dotkną pracownika w przypadku jego naganego zachowania. Jeśli chodzi natomiast o szerokie znaczenie odpowiedzialności pracowniczej, to jej mianem określić należy przewidziane, głównie w przepisach prawa pracy, negatywne skutki w zasadzie o charakterze prawnym, które znajdują zastosowanie wobec pracownika w większości wypadków za jego zachowanie naganne z punktu widzenia obowiązujących norm prawnych¹.

W zakresie odpowiedzialności materialnej pracowników wyróżnić należy odpowiedzialność na zasadach ogólnych, którą ponosi każdy pracownik wobec pracodawcy

¹ W. Sanetra, *Odpowiedzialność według prawa pracy. Pojęcie, zakres, dyferencjacja.*, Wrocław 1991, s. 17.

z tytułu zawinione go przez siebie niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych oraz odpowiedzialność pracowników za mienie powierzone im z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się. Pierwszy rodzaj odpowiedzialności regulowany jest przepisami art. 114-122 Kodeksu pracy².

Artykuł 120 § 1 k.p. odnosi się do przypadków, w których pracownik odpowiedzialny jest za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Wykładnia tego przepisu *prima facie* nie nasuwa żadnych trudności, czy też wątpliwości, jednak opieranie się wyłącznie na językowej analizie doprowadzi do wniosku, iż odpowiedzialność osobista pracownika na podstawie regulacji zawartych w Kodeksie cywilnym³ odnoszących się do odpowiedzialności deliktowej za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej zostanie wyłączona⁴.

Celem opracowania jest wskazanie przesłanek zastosowania art. 120 k.p., a także przypadków, w których dopuszczalne jest obniżenie odszkodowania pracownika w przypadku umyślnego wyrządzenia szkody w mieniu zakładu pracy. W artykule zostanie również poruszony aspekt dotyczący odpowiedzialności pracodawcy oraz możliwości dopuszczenia subsydiarnej odpowiedzialności pracownika. Porównane zostaną również regulacje obecne w Kodeksie pracy wraz z przepisami projektu Indywidualnego Kodeksu Pracy, który został przygotowany przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy⁵.

2. Wykładnia art. 120 k.p.

Artykuł 120 k.p. dotyczy wyłącznej odpowiedzialności pracodawcy za wszelkiego rodzaju szkody o charakterze zarówno majątkowym, jak i niemajątkowym, które zostały wyrządzone poszkodowanemu przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych⁶. Wyłączna odpowiedzialność pracodawcy będzie miała miejsce, gdy kumulatywnie zostaną spełnione pewne przesłanki.

² Ustawa z 26.06.1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 1666) – dalej „k.p.”; A. Krajewski, *Odpowiedzialność za szkody w zakładzie pracy*, Warszawa 1998, s. 11.

³ Ustawa z 23.04.1964 r. Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 380 ze zm.) – dalej „k.c.”.

⁴ G. Wołak, *Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 1, s. 21.

⁵ Projekt Indywidualnego Kodeksu Pracy:

https://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Prawa%20Pracy/kodeksy%20pracy/KP_04.08..pdf (dostęp: 30.10.2016 r.).

⁶ M. Rylski, *Równość i sprawiedliwość w prawie pracy – rozważania na tle art. 120 k.p. Część I*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 9, s. 2.

Po pierwsze, należy wskazać, że szkoda musi powstać przy wykonywaniu obowiązków przez pracownika. Wyżej wskazana regulacja nie znajdzie natomiast zastosowania w przypadku, gdy pracownik wyrządzi szkodę osobie trzeciej jedynie „przy okazji” wykonywania swoich obowiązków. Potwierdza to Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 19 czerwca 1975 r.⁷ W związku z tym pracodawca nie poniesie odpowiedzialności za szkodę, która została wyrządzona na terenie zakładu pracy przez osobę pozostającą z nim w stosunku pracy, jeżeli sprawca wyrządził ową szkodę innej osobie, co prawda w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy, jednak przez czynności wykraczające poza zakres jego obowiązków i poza zakres działalności pracodawcy. W takiej bowiem sytuacji sprawca szkody nie występuje w roli pracownika, ponieważ nie działa w zamiarze osiągnięcia celów, którymi objęta jest działalność pracodawcy⁸. Należy także zaznaczyć, że pomiędzy szkodą a wykonywaniem obowiązków przez pracownika w świetle art. 120 k.p. musi istnieć normalny związek przyczynowy⁹. Przy ocenie, czy istnieje normalny związek przyczynowy pomiędzy szkodą a zdarzeniem, które je spowodowało, trzeba oczywiście wziąć pod uwagę całokształt okoliczności sprawy, doświadczenie życiowe, a także zasady nauki¹⁰. Odpowiedzialność materialną pracownika będą uzasadniały dwie postaci naruszenia obowiązków pracowniczych, czyli niewykonanie lub nienależyte wykonanie owych obowiązków. Oznacza to, iż w takim przypadku będzie chodziło o zaniechanie podjęcia określonych czynności lub ich wykonanie w sposób wadliwy¹¹.

Drugą przesłanką zastosowania art. 120 k.p. jest wyrządzenie szkody z winy umyślnej lub nieumyślnej pracownika - w doktrynie i orzecznictwie nie występuje bowiem zgodność w tej kwestii. Według pierwszego stanowiska, wina umyślna spowoduje wyłączenie związku przyczynowego z wykonywaniem obowiązków. Pracownik, który wyrządzi szkodę z winy umyślnej zostanie potraktowany z punktu widzenia odpowiedzialności materialnej jak złodziej, dlatego też nie będzie zasługiwał na ochronę przez normy prawa pracy¹². W uchwale składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 12 czerwca 1976 r. (III CZP 5/76) wskazane zostało, że w przypadku umyślnego wyrządzenia szkody bezpośrednio swojemu zakładowi pracy przez pracownika ustawodawca daje pierwszeństwo funkcji restytucyjnej i rezygnuje ze szczególnej

⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z 19.06.1975 r., V PRN 2/75, LEX nr 12356.

⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z 19.02.1976 r., III PR 21/76, LEX nr 14772.

⁹ G. Wolak, op.cit., s. 22.

¹⁰ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 20.03.2013 r., I ACa 122/13, LEX nr 1294824.

¹¹ G. Bieniek, *Odpowiedzialność materialna pracowników*, Warszawa 1979, s. 23.

¹² G. Wolak, op.cit., s. 22.

ochrony dochodów i mienia pracownika-sprawcy przed nadmiernym uszczupleniem¹³. Dlatego też, w razie wyrządzenia szkody osobie trzeciej z winy umyślnej istnieje możliwość dochodzenia odszkodowania bezpośrednio od pracownika¹⁴. W literaturze wyrażany jest pogląd, że pracownik, który jest sprawcą umyślnego wyrządzenia krzywdy, występuje w takim przypadku nie jako pracownik, ale jako „szkodnik społeczny”, który w ten sposób dopuścił się czynu podpadającego pod reżim deliktowy (uregulowany przepisami Kodeksu cywilnego). Zwolennicy tego poglądu twierdzą, że w takich sytuacjach należy sięgnąć do regulacji Kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych, które należy jednak zastosować odpowiednio, a nie wprost¹⁵. Według drugiego poglądu, zarówno wina nieumyślna, jak i umyślna skutkują odpowiedzialnością pracownika na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Takie stanowisko zajął m.in. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 11 października 1977 r. (IV PZP 5/77)¹⁶. Zgodnie z treścią tego orzeczenia „jeżeli pracownik przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych umyślnie wyrządza szkodę osobie trzeciej, wyrównaną przez zakład pracy, to w postępowaniu regresowym odpowiada wobec zakładu pracy na podstawie art. 122 k.p.”. Według zwolenników tego poglądu zabór mienia lub też inne umyślne wyrządzenie szkody przez pracownika zakładowi pracy stanowić będzie szczególny rodzaj deliktu, zwany „deliktem prawa pracy”, czy „deliktem pracowniczym”. Polega on na wyrządzeniu szkody przez pracownika zakładowi pracy poza łączącym ich stosunkiem pracy, bowiem zatrudnienie stanowi niejako „okazję” do popełnienia owego czynu. W związku z tym odpowiedzialność pracowników, którzy dopuszczają się takich deliktów została unormowana w kodeksie pracy, a jedynie w kwestiach nieuregulowanych w tym akcie należy (z mocy art. 300 k.p.) sięgnąć do przepisów kodeksu cywilnego¹⁷.

Jeżeli zostaną spełnione wyżej wskazane przesłanki, to wobec osoby poszkodowanej wyłączną odpowiedzialność poniesie pracodawca. Przepis art. 120 k.p. nie wskazuje jednak na normatywne podstawy owej odpowiedzialności, dlatego też pracodawca poniesie ją na podstawie przepisów prawa cywilnego¹⁸.

Od strony podmiotowej art. 120 k.p. dotyczy wszystkich pracowników bez względu na pełnione przez nich funkcje i zajmowane stanowiska w danym zakładzie pracy. Przepis ten nie

¹³ LEX nr 2042.

¹⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z 28.08.1980 r., IV PR 252/80, LEX nr 12675.

¹⁵ T. Zieliński, *Odpowiedzialność deliktowa pracowników według kodeksu pracy*, „Państwo i Prawo” 1975, z.6, s. 32.

¹⁶ OSNC 1978, nr 4, poz. 66.

¹⁷ T. Zieliński, op.cit., s. 32-33.

¹⁸ G. Wolak, op.cit., s. 22.

ma natomiast zastosowania w przypadkach niepracowniczych stosunków zatrudnienia, czyli zatrudnienia o charakterze cywilnoprawnym lub administracyjnoprawnym, np. żołnierzy zawodowych czy policjantów. Przepis ten nie dotyczy także pracowników, których sytuację prawną regulują przepisy szczególne, np. komorników¹⁹. Od strony przedmiotowej szkoda wyrządzona osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych obejmuje wszelkiego rodzaju szkody – nie tylko straty w mieniu, ale także szkody na osobie²⁰. Osobą trzecią, której została wyrządzona szkoda przez pracownika, jest każdy podmiot prawa niebędący pracownikiem wyrządzającym ową szkodę ani jego pracodawcą²¹.

3. Miarkowanie odszkodowania w przypadku wyrządzenia osobie trzeciej szkody przez pracownika

W stosunku do pracodawcy, który naprawił wyrządzoną przez pracownika szkodę, zakres odpowiedzialności pracownika będzie zależał od stopnia winy pracownika oraz okoliczności, czy została ona wyrządzona w mieniu osoby trzeciej powierzonym pracownikowi. Gdy chodzi o winę nieumyślną pracownika, będzie on odpowiadał w granicach z art. 119 k.p., czyli w kwocie nie wyższej niż trzymiesięczne wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody, a w razie umyślności – w pełnej wysokości (na podstawie art. 122 k.p.)²².

Artykuł 121 k.p. stanowi, że w przypadku, gdy naprawienie szkody nastąpi na podstawie ugody zawartej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, wysokość odszkodowania może być obniżona, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, a w szczególności stopnia winy pracownika i jego stosunku do obowiązków pracowniczych. Ze społecznego punktu widzenia zawarcie ugody jest jednym z najlepszych sposobów zakończenia sporu istniejącego pomiędzy stronami stosunku prawnego, bowiem prowadzi do wygaśnięcia konfliktu, z którego mogłyby powstać kolejne spory²³. Największą swobodę będą miały strony zawierając ugody pozasądową. Nie może ona jedna sprzeciwiać się właściwości umowy,

¹⁹ J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy: komentarz*, Warszawa 2013, s. 657.

²⁰ Ibidem.

²¹ K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy: komentarz: ustawy towarzyszące z orzecznictwem, europejskie prawo pracy z orzecznictwem. T.1*, Warszawa 2012, s. 514.

²² Ibidem, s. 516.

²³ M. Ryłski, *Wina umyślna pracownika a miarkowanie odszkodowania*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 11, s. 30.

ustawom, a także zasadom współżycia społecznego. Analogicznie do art. 18 k.p., nie może być również mniej korzystna dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

W owej ugodzie pracodawca najczęściej godzi się co najwyżej na nieznaczne obniżenie wartości odszkodowania, ale rezygnuje z odsetek, a także wyraża zgodę na rozłożenie długu pracownika na raty²⁴. Wysokość odszkodowania może być obniżona poniżej wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia²⁵.

W przypadku orzekania przez sąd o wysokości odszkodowania, sąd weźmie pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, a więc również te, które wykraczają poza stosunek pracy, np. sytuację osobistą pracownika. Jeśli zostanie ustalona wina pracownika, nawet gdy jej stopień okaże się być nieznaczny, powództwo nie będzie mogło być oddalone. W takiej jednak sytuacji istnieje możliwość zasądzenia odszkodowania w wymiarze bardzo ograniczonym²⁶.

W judykaturze wyrażony został pogląd, że w stosunku do pracownika, który umyślnie wyrządził szkodę w mieniu pracodawcy nie może znaleźć zastosowania mechanizm miarkowania odszkodowania na podstawie art. 121 k.p. Sąd Najwyższy wskazał m.in., że wyrok skazujący pracownika w przypadku niedopełnienia przez niego obowiązku w zakresie nadzoru nad mieniem społecznym, jego ochrony lub gospodarowania nim z reguły wyłącza możliwość obniżenia przez sąd odszkodowania na podstawie art. 121 § 2 k.p.²⁷ Za takim stanowiskiem przemawiać ma również treść art. 122 k.p., który stanowi o naprawieniu przez pracownika szkody w pełnej wysokości. M. Ryłski wskazuje jednak, że takie stanowisko nie zasługuje obecnie w pełni na aprobatę. Po pierwsze, podkreśla, że zdecydowana większość orzeczeń w tej kwestii wydana została w czasach, gdy własność społeczna podlegała szczególnej ochronie. Ponadto, należy dopuścić możliwość obniżenia odszkodowania w każdych okolicznościach ze względu na obowiązującą w prawie pracy zasadę swobody umów, rozumianej jako istnienie w systemie prawnym normy kompetencyjnej, która umożliwia kreowanie wiążącej dla stron normy indywidualnej i konkretnej. M. Ryłski odwołuje się również do literalnego brzmienia art. 121 k.p. Wskazuje, iż regulacja ta nie zawiera zakazu obniżania odszkodowania wobec pracownika, która wyrządził szkodę umyślnie, a jedynie w sposób pozytywny wskazuje przykładowe i typowe okoliczności, które mogą i powinny być brane pod uwagę przy miarkowaniu wielkości odszkodowania²⁸. Obniżenie jednak

²⁴ K. Jaśkowski, E. Maniewska, op.cit., s. 517.

²⁵ A. Krajewski, op.cit., s. 21.

²⁶ K. Jaśkowski, E. Maniewska, op.cit., s. 517.

²⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z 12.02.1975 r., I PR 220/74, LEX nr 13447.

²⁸ M. Ryłski, *Wina...*, s. 31-32.

odszkodowania pracownikowi, który umyślnie wyrządził szkodę jest działaniem kontrowersyjnym, dlatego też możliwość jego miarkowania przez sąd powinna być wyłączona²⁹.

4. Odpowiedzialność pracodawcy za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej

W przypadku spowodowania szkody przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych, wyłącznie pracodawca będzie zobowiązany do naprawienia szkody w myśl art. 120 § 1 k.p. Dopiero po jej naprawieniu pracodawca będzie miał możliwość żądać odszkodowania od sprawcy szkody na podstawie art. 114-121 k.p.³⁰

Zarówno w orzecznictwie, jak i w doktrynie istnieje zgodność co do tego, iż art. 120 § 1 k.p. nie zawiera podstaw odpowiedzialności pracodawcy wobec osoby trzeciej. Podstawę prawną owej odpowiedzialności stanowią bowiem regulacje zawarte w kodeksie cywilnym. Przepis art. 120 k.p. wskazuje jedynie na przesłankę wyłączającą odpowiedzialność osobistą pracownika za szkodę wyrządzoną przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, nie stanowi jednak samodzielnej podstawy dla określenia odpowiedzialności pracodawcy.

Podstawę odpowiedzialności pracodawcy wobec osoby trzeciej za szkodę wyrządzoną przez jego pracownika mogą stanowić w szczególności przepisy art. 417-421 k.c. dotyczące odpowiedzialności Skarbu Państwa, państwowych osób prawnych oraz jednostek samorządu terytorialnego za szkody wyrządzone przez funkcjonariuszy publicznych, a także art. 430 k.c. stanowiący o odpowiedzialności zwierzchników za szkody wyrządzone przez podwładnych. Podstawę odpowiedzialności pracodawcy mogą również stanowić regulacje zawarte w art. 433-436 k.c., które dotyczą odpowiedzialności na zasadzie ryzyka. W praktyce może dojść ponadto do sytuacji, w której pracownik wyrządzi szkodę osobie trzeciej przy wykonywaniu zobowiązania łączącego pracodawcę z tą osobą. W takiej sytuacji podstawę odpowiedzialności pracodawcy będzie stanowił art. 474 k.c., zgodnie z którym dłużnik jest odpowiedzialny jak za własne działanie lub zaniechanie za działania i zaniechania osób, za pomocą których wykonują zobowiązanie, jak również osób, którym powierza się wykonanie tego zobowiązania³¹. Należy zaznaczyć, że pracodawca poniesie odpowiedzialność także w razie wyrządzenia szkody przez

²⁹ Ibidem, s. 35.

³⁰ J. Iwulski, W. Sanetra, op.cit., s. 656.

³¹ J. Skoczyński, *Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 11, s. 37.

pracownika przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych innemu pracownikowi tego samego zakładu pracy, bowiem do takich przypadków art. 120 § 1 k.p. także znajduje zastosowanie³².

Warto jednak zwrócić uwagę na fakt, iż Sąd Najwyższy dokonał rozszerzenia zakresu odpowiedzialności na gruncie art. 120 k.p. Na poparcie tej tezy wskazać można orzeczenie Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2008 r., w którym wyrażone zostało stanowisko, iż poszkodowany ma możliwość dochodzenia naprawienia szkody także bezpośrednio od pracownika, który wyrządził ją nieumyślnie czynem niedozwolonym przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, jeżeli zakład pracy na skutek upadłości nie jest w stanie wypłacić należnego osobie trzeciej odszkodowania³³. Sąd Najwyższy przyjął, iż należy przyjąć ścieśniającą, ale jednocześnie elastyczną wykładnię przepisu art. 120 § 1 k.p. Granicę tej wykładni ma stanowić natomiast zapewnienie możliwie całkowitej rekompensaty szkody doznanej przez poszkodowanego niezawinionym działaniem pracownika³⁴.

Uzasadnienie aksjologiczne odpowiedzialności za czyny cudze, o których mowa jest w art. 120 § 1 k.p. opiera się na argumentach dotyczących z jednej strony osoby pracodawcy, a z drugiej, osoby poszkodowanego. Po pierwsze, to pracodawca ma wyłączny wpływ na wybór pracownika, który finalnie staje się sprawcą szkody, a wcześniej wykonuje dla poszkodowanego daną usługę lub pracuje z samym poszkodowanym. Po drugie, osoba taka pozostaje pod kierownictwem pracodawcy w procesie pracy. Argument ten oparty jest częściowo na cywilistycznym wzorze winy w wyborze lub winy w nadzorze. Kolejną racją, która uzasadnia odpowiedzialność pracodawcy za czyny popełnione przez jego pracowników przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, jest udział w sukcesach i profitach z ich pracy. Stąd też pojawia się wniosek, że skoro pracodawca partycypuje w zyskach, które generowane są przez pracownika, to uzasadnione jest również, aby uczestniczył we wszelkich stratach związanych z pracą wykonywaną przez pracownika. Trzeci argument opiera się na twierdzeniu, że odpowiedzialność pracodawcy ustanowiona w art. 120 § 1 k.p. uzasadniona jest ochroną interesu majątkowego osoby trzeciej. Wynika on ze słusznego przekonania, iż to pracodawca z reguły jest podmiotem lepiej wypłacalnym niż pracownik, dlatego też możliwość skierowania do niego roszczeń daje większą gwarancję pełnego zaspokojenia poszkodowanego³⁵.

³² Uchwała Sądu Najwyższego z 13.05.1975 r., III PZP 5/75, LEX nr 13451.

³³ Wyrok Sądu Najwyższego z 11.04.2008 r., II CSK 618/07, LEX nr 496844.

³⁴ G. Wolak, op.cit., s. 23.

³⁵ M. Rylski, *Równość...*, cz. I, s. 4-5.

Warto również wskazać na aksjologię wyłącznej odpowiedzialności pracodawcy za czyny swoich pracowników. W tym zakresie ważny jest pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 30 października 1975 r. Zawarta została w nim teza, że wyłączenie odpowiedzialności na podstawie art. 120 § 1 k.p. wobec osoby trzeciej podyktowane jest przede wszystkim ochroną pracownika przed surowymi skutkami odpowiedzialności cywilnej ze względu na ryzyko popełnienia uchybień lub zaniedbań związanych z procesem pracy, z którymi połączone jest niejednokrotnie powstanie szkody³⁶.

5. Dopuszczalność subsydiarnej odpowiedzialności pracownika

Zarówno w orzecznictwie, jak i częściowo w doktrynie prawa cywilnego i prawa pracy przyjęte zostało, że regulacja zawarta w art. 120 § 1 k.p. nie wyłącza możliwości bezpośredniego dochodzenia przez poszkodowanego roszczeń od pracownika, który wyrządził szkodę przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Pogląd ten spotkał się jednak z krytyką ze strony niektórych przedstawicieli doktryny prawa pracy.

Należy wskazać, że poglądy dotyczące dopuszczalności subsydiarnej odpowiedzialności pracownika pozostają w sprzeczności z literalnym brzmieniem art. 120 § 1 k.p., który stanowi o „wyłącznej” odpowiedzialności pracodawcy³⁷. Ponadto własną podstawę prawną posiada roszczenie regresowe pracodawcy wobec pracownika i ograniczone jest kwotowo, jeśli sprawcy zostanie przypisana wina nieumyślna. Jak się wydaje, takie rozwiązanie ma służyć ochronie wynagrodzenia pracownika i jego funkcji alimentacyjnej³⁸. Z drugiej jednak strony, mimo że zasadniczo wykładnia językowa ma pierwszeństwo, nawet jednoznaczne brzmienie formy powinno badać się w świetle kryteriów funkcjonalnych.

Dopuszczalność subsydiarnej odpowiedzialności pracownika niewątpliwie wprowadziłaby aksjologiczny chaos, głównie ze względu na fakt, iż mogłoby to doprowadzić do kolizji z konstytucyjną zasadą ochrony pracy. Trzeba jednak wziąć pod uwagę argument przemawiający za wprowadzeniem takiej odpowiedzialności, zgodnie z którym za takim rozwiązaniem przemawia wywodząca się z idei społecznej gospodarki rynkowej aksjologia, że interes poszkodowanego powinien być chroniony w sposób możliwie najpełniejszy, a zakres

³⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z 30.10.1975 r., III PR 82/75, LEX nr 14290.

³⁷ M. Rylski, *Równość i sprawiedliwość w prawie pracy – rozważania na tle art. 120 k.p. Część II*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 10, s. 5.

³⁸ G. Wołak, op.cit., s. 24.

tego zaspokojenia nie powinien zmieniać się w sposób drastyczny w zależności od podstawy zatrudnienia tego, kto taką szkodę wyrządza³⁹.

Wydaje się jednak, że więcej argumentów przemawia za wyłączeniem odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną nieumyślnie osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Takie zapatrywanie na ten problem przyjął m.in. Sąd Apelacyjny w Warszawie, który w jednym z orzeczeń wyraził zdanie, że zgodnie z art. 120 § 1 k.p., w razie wyrządzenia szkody osobie trzeciej przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych, zobowiązany do jej naprawienia jest wyłącznie pracodawca. Oznacza to, że pracownik nie poniesie odpowiedzialności osobistej wobec osoby trzeciej za szkody wyrządzone przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych⁴⁰. G. Wolak wskazuje, że w tym przepisie mowa jest nie o kolejności zaspokajania roszczenia poszkodowanego, ale o wskazaniu podmiotu, który odpowiedzialny jest za kompensatę szkody. Tym samym regulacja ta dotyczy wyłącznie pracodawcy jako legitymowanego biernie w sporze z osobą poszkodowaną działaniami podjętymi przez pracownika przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Tak jak zostało wskazane wyżej, rozwiązanie to jest podyktowane przede wszystkim potrzebą ochrony pracownika przed skutkami odpowiedzialności cywilnej spowodowanej szkodą, która niejednokrotnie może przybrać znaczne rozmiary⁴¹.

6. Odpowiedzialność materialna pracowników w obecnym kształcie a projekt Indywidualnego Kodeksu Pracy

W projekcie Indywidualnego Kodeksu Pracy, przygotowanym przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy, przepisy dotyczące odpowiedzialności pracownika (zarówno materialnej, jak i porządkowej) znalazły się w Księdze piątej zatytułowanej „Gwarancje przestrzegania prawa pracy”. Rozdział drugi dotyczy odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika. Artykuł 360 projektu Indywidualnego Kodeksu Pracy nie odbiega treścią od obecnie obowiązującego art. 114 k.p. Podobnie jest w przypadku zobowiązania pracodawcy do naprawienia szkody – regulacje z art. 120 k.p. znalazły się w art. 367 projektu Indywidualnego Kodeksu Pracy. Jedynie w art. 367 został dodany § 3, który stanowi, iż poprzedzające go § 1

³⁹ M. Ryłski, *Równość...*, cz. II, s. 6.

⁴⁰ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 3.11.1999 r., I ACa 750/99, LEX nr 41710.

⁴¹ G. Wolak, *op.cit.*, s. 25.

i § 2 art. 367 stosuje się odpowiednio, „jeżeli zgodnie z przepisami prawa cywilnego za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych odpowiedzialność ponosi Skarb Państwa lub inna osoba prawna⁴².

W uzasadnieniu do projektu Indywidualnego Kodeksu Pracy wskazane zostało, iż istotną gwarancję przestrzegania prawa pracy pozostaje odpowiedzialność odszkodowawcza stron stosunku pracy. W przypadku szkód, które wyrządzone zostały pracodawcy przez pracownika zdecydowano się na utrzymanie dotychczasowych zasad, w tym również zasadę ograniczonej odpowiedzialności pracownika za szkodę (wyrządzoną z winy nieumyślnej). Za takim właśnie rozwiązaniem przemawia w głównej mierze konieczność ochrony wynagrodzenia, stanowiącego z reguły jedyne źródło utrzymania pracownika oraz jego rodziny. Ponadto, w czasach nam współczesnych, gdy w przedsiębiorstwach stosowane są kosztowne i nowoczesne technologie, pracownik narażony jest na ryzyko nieumyślnego wyrządzenia szkody bardzo wysokiej, której nie będzie w stanie pokryć ze swoich dochodów⁴³.

7. Konkluzja

Regulacja art. 120 k.p. dotyczy przypadków wyrządzenia szkody osobie trzeciej przez pracownika przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Aby przepis ten miał zastosowanie, muszą być spełnione kumulatywnie dwie przesłanki – wina pracownika (nieumyślna lub umyślna – w zależności, czy w przypadku umyślności zachowanie pracownika potraktowane zostanie jako delikt na gruncie prawa cywilnego, czy też „delikt pracowniczy”) i wyrządzenie szkody przy wykonywaniu obowiązków przez pracownika.

W świetle przedstawionych rozważań należy zauważyć, że mimo ogólnej aktualności stojącej za przepisem art. 120 k.p. aksjologii w nowym systemie społeczno-gospodarczym, w praktyce rozwiązania te budzą nieustannie liczne kontrowersje⁴⁴. Wątpliwości te są widoczne zwłaszcza w kwestiach dopuszczalności subsydiarnej odpowiedzialności pracownika za wyrządzoną szkodę osobie trzeciej. W tym bowiem przypadku przedstawiciele doktryny prawa pracy oraz prawa cywilnego stają na dwóch różnych stanowiskach. Trzeba jednak zwrócić

⁴² Projekt Indywidualnego Kodeksu Pracy:

https://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Prawa%20Pracy/kodeksy%20pracy/KP_04.08..pdf (dostęp: 30.10.2016 r.).

⁴³ Uzasadnienie projektu Indywidualnego Kodeksu Pracy:

https://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Prawa%20Pracy/kodeksy%20pracy/KP_04.08_uzasad.pdf [dostęp: 30.10.2016 r.].

⁴⁴ M. Ryłski, *Równość...*, cz. II, s. 11.

uwagę na fakt, że regulacja zawarta w art. 120 § 1 k.p. ma za zadanie realizować funkcję ochronną prawa pracy, dlatego też więcej argumentów przemawia za wyłączeniem odpowiedzialności pracownika za wyrządzoną szkodę⁴⁵.

Za rozwiązaniami, które obowiązują obecnie, a także przyjęte zostały w projekcie Indywidualnego Kodeksu Pracy, z pewnością przemawiają z jednej strony względy gwarancyjne przestrzegania prawa pracy, natomiast z drugiej strony należy pamiętać o konieczności ochrony wynagrodzenia pracownika (niejednokrotnie stanowiącego jedyne źródło utrzymania jego rodziny). Dlatego też regulacje zawarte w Kodeksie pracy, pomimo wątpliwości występujących w szczególności w stosunku do przepisu art. 120 k.p., należy uznać za spełniające swoją rolę, gwarantują bowiem stosowanie się do tych rozwiązań, ale też stanowią pewnego rodzaju ochronę pracownika, szczególnie gdy szkoda powstała z jego winy nieumyślnej.

⁴⁵ G. Wolak, op.cit., s. 28.