

RÓWNOŚĆ I SPRAWIEDLIWOŚĆ W ZATRUDNIENIU – ROZWAŻANIA NA TLE ART. 120 KP

*„Nie będziesz stronnikiem na korzyść ubogiego
ani nie będzie miał względu dla bogatego,
sprawiedliwie będziesz sądził bliźniego”
(Kpł 12, 15)*

I. UWAGI OGÓLNE

Konstrukcja prawna odpowiedzialności za cudze czyny jest *ex definitione* kontrowersyjna i zawsze budziła ogromne emocje, zarówno w nauce prawa, jak i praktyce prawniczej. Stanowi ona bowiem wyjątek od powszechnie akceptowanej, zarówno w systemie norm prawnych (art. 415 KC), jak i w oparciu o intuicję moralną, zasady, iż to właśnie ten kto wyrządza drugiemu szkodę obowiązany jest do jej naprawienia. Prawo pozytywne zna jednak przypadki odstępiania od tej reguły, czego przykładem są nie tylko przepisy Kodeksu cywilnego (np. art. 429 i 430), ale również Kodeksu pracy. W myśl tego ostatniego aktu prawnego, w razie wyrządzenia przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych szkody osobie trzeciej, zobowiązany do jej naprawienia jest wyłącznie pracodawca (art. 120 § 1). Pracodawcy przysługuje następnie wobec pracownika-sprawcy szkody roszczenie regresowe, jednak tylko w granicach określonych przepisami rozdziału I-ego działu V-ego KP (art. 120 § 2).

Przytoczone wyżej unormowanie może rodzić wątpliwości co do zachowania przez ustawodawcę właściwych proporcji w rozkładzie ryzyka majątkowego, jakim obarczone są strony realizujące stosunek pracy. Regulacja ta bowiem nie tylko obciąża podmiot zatrudniający ryzykiem naprawienia wyrządzonej przez pracownika szkody, ale czyni go za tą szkodę wyłącznie odpowiedzialnym i to niezależnie od własnej winy, a niekiedy nawet od winy pracownika-sprawcy szkody. Dodatkowo, w przeciwieństwie do prawa cywilnego, przepis ten znacząco ogranicza możliwości wyrównania poniesionego przez pracodawcę uszczerbku, poprzez limitowanie roszczenia regresowego (por. art. 115 i 119 KP). Zasadnym wydaje się zatem sprawdzenie, jakie aksjologiczne uzasadnienie legło u podstaw wprowadzenia art. 120 KP do systemu prawnego i czy w świetle nowego ustroju społeczno-gospodarczego, a także postulatów sprawiedliwego i równego traktowania w zatrudnieniu, pozostaje ono nadal aktualne.

II. KRÓTKO O WYKŁADNI PRZEPISU ART. 120 KP

Jak zostało już wyżej wspomniane, przepis art. 120 § 1 KP wprowadza wyłączną odpowiedzialność pracodawcy za wszelkiego rodzaju szkody o charakterze majątkowym i niemajątkowym¹, które zostały wyrządzone poszkodowanemu przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych przez osoby złączone z pracodawcą stosunkiem pracy (zatrudnieni w oparciu o stosunek cywilnoprawny i administracyjnoprawny nie korzystają ze wskazanej tu ochrony). Poszkodowanym (osobą trzecią) może być w tym przypadku każdy kto nie jest pracownikiem, który szkodę wyrządza i pracodawcą, który go zatrudnia, a zatem również inny pracownik tego samego zakładu pracy².

Z chwilą wyrządzenia przez pracownika szkody osobie trzeciej pomiędzy poszkodowanym a pracodawcą powstaje stosunek cywilnoprawny o charakterze deliktowym³. Podstawy i zakres odpowiedzialności pracodawcy regulują przepisy KC (np. art. 417-417¹, 429, 430, 433-436), co oznacza, że ponosi on nieograniczoną kwotowo odpowiedzialność, zarówno za *damnum emergens*, jak i *lucrum cessans* (art. 361 § 2 KC). Wyłączną odpowiedzialność, o której mowa w art. 120 § 1 KP, ponosi on jednak tylko wtedy, gdy szkoda pozostaje w normalnym wewnętrznzo-organizacyjnym związku z powierzonymi pracownikowi czynnościami, które podjął na podstawie stosunku pracy w celu osiągnięcia zadań związanych z przedmiotem działalności pracodawcy⁴. Jeśli natomiast szkoda została wyrządzona jedynie „przy okazji” wykonywania obowiązków pracowniczych, odpowiedzialność wobec osoby trzeciej ponosi bezpośrednio pracownik-sprawca szkody, samodzielnie lub solidarnie z pracodawcą (art. 441 § 1 KC).

Odpowiedzialność regresowa pracownika-sprawcy szkody powstaje dopiero z chwilą naprawienia tej szkody przez pracodawcę i opiera się na ochronnych przepisach Kodeksu pracy, które co do zasady ograniczają zakres roszczeń odszkodowawczych jedynie do *damnum emergens* (art. 115 KP) i trzykrotności wynagrodzenia pracownika (art. 119 KP), z możliwością ich dalszego miarkowania (art. 121 KP).

W literaturze został też wyrażony pogląd, że art. 120 KP znajduje zastosowanie tylko wtedy, gdy odpowiedzialność pracownika wobec poszkodowanej osoby trzeciej jest, na gruncie przepisów prawa cywilnego, w ogóle możliwa. W przeciwnym bowiem razie,

¹ Zob. jednak wyrok SN z 27.8.1982 r., IV CR 255/82, niepubl.

² A. Holowski, *Zmiany w unormowaniu odpowiedzialności materialnej pracownika za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej*, [w:] Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej 1977, Nr 1, s. 143.

³ T. Zieliński, *Odpowiedzialność deliktowa pracowników według kodeksu pracy*, PiP 1975, Nr 6, s. 41.

⁴ Wyrok składu 7 sędziów SN z 19.6.1975 t., V PRN 2/75, OSNCP 1976, Nr 4, poz. 70; wyrok SN z 5.5.1998 r., I CKU 110/97, niepubl.; z 19.2.1976 r., III PR 21/76, NP 1977, Nr 3, s. 414.

zdaniem autorów zajmujących takie stanowisko, stosowanie ochronnego dla pracownika art. 120 § 1 KP jest bezprzedmiotowe, co dotyczy zwłaszcza sytuacji, gdy nie można mu w ogóle zarzucić winy. W myśl tej koncepcji wina pracownika-sprawcy szkody nie jest warunkiem koniecznym do pociągnięcia pracodawcy do odpowiedzialności, która jako uregulowana przepisami prawa cywilnego może być niekiedy oparta o zasadę ryzyka (art. 433-436 KC), ale jest warunkiem koniecznym do zastosowania art. 120 § 1 KP⁵.

Odrębną natomiast kwestią jest to, czy art. 120 KP znajduje zastosowanie wyłącznie, gdy pracownik wyrządzi szkodę z winy nieumyślnej, czy także, gdy czyni to umyślnie. W chwili obecnej dominuje stanowisko opowiadające się za pierwszą ze wskazanych wyżej opcji⁶, choć nie brakuje również głosów przeciwnych⁷.

III. PRAKTYCZNE SKUTKI OBOWIĄZYWANIA ART. 120 KP W OBRODIE PRAWNYM

Praktyczne konsekwencje wprowadzenia art. 120 KP do obrotu prawnego można ukazać na znanym z praktyki autora przykładzie pracodawcy, zajmującego się organizacją i prowadzeniem szkoleń z różnych dziedzin życia gospodarczego. Podczas jednego z takich spotkań prowadzący je pracownik, korzystając z prezentacji multimedialnej i laserowego wskaźnika, uszkodził poważnie oko jednemu z uczestników. Do zdarzenia doszło w wyniku chwilowego i nieopatrznego nakierowania na oko wiązki lasera podczas omawiania zagadnień wchodzących w zakres tematyczny szkolenia. W konsekwencji pracownik wyrządził szkodę w wysokości 500.000 zł, której całościowego pokrycia poszkodowany domagał się wyłącznie od pracodawcy. Po trwającym trzy lata procesie sądowym pracodawca został zobowiązany do zapłaty na rzecz poszkodowanego kwoty 350.000 zł, tytułem przede wszystkim kosztów leczenia i rehabilitacji. Pracodawca dysponował stosowną kwotą, toteż

⁵ Tak m.in. G. Bieniek, *Roszczenia regresowe zakładu pracy wobec pracownika*, Warszawa 1978, s. 74. Podobnie, jak się wydaje, W. Marek, *Odpowiedzialność cywilna za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej*, NP 1977, Nr 12, s. 1547. Odmienne J. Kruszewska, M. Rogalski, *Odpowiedzialność zakładu pracy za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej oraz odpowiedzialność regresowa i dodatkowa pracownika. Część II*, Palestra 1976, Nr 6, s. 28, którzy uznają, że wina jest nie tylko warunkiem zastosowania art. 120 § 1 KP, ale również warunkiem odpowiedzialności pracodawcy. Zupełnie natomiast inaczej W. Piotrowski, *Glosa do uchwały SN z 8.10.1975 r., IV PZP 8/75*, NP 1977, Nr 1, s. 127, który przyjmuje, że art. 120 KP jest samodzielną materialnoprawną podstawą roszczeń osób poszkodowanych, niezależną od przepisów KC, generującą po stronie pracodawcy odpowiedzialność o charakterze absolutnym.

⁶ Tak m.in. G. Bieniek, *Odpowiedzialność materialna pracowników w praktyce*, Warszawa 1988, s. 163; J. Pietrzykowski, *Glosa do wyroku SN z 25.2.1975 r., I PR 223/74*, NP 1975, Nr 9, s. 1247; W. Marek, *op. cit.*, s. 1549; G. Wolak, *Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych*, PiZS 2015, Nr 1, s. 22; uchwała składu 7 sędziów SN z 12.6.1976 r., III CZP 5/76, OSNCP 1977, Nr 4, poz. 61; wyrok SN z 2.2.2011 r., II PK 189/10, niepubl.

⁷ B. Wagner [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. L. Florka, Warszawa 2009, s. 672; A. Holowski, *op. cit.*, s. 146; P. Zbroja, *Odpowiedzialność pracowników tymczasowych za szkodę wyrządzoną pracodawcy i osobie trzeciej*, MoP 2003, Nr 6, s. 286; Uchwała SN z 11.10.1977 r., IV PZP 5/77, OSNCP 1978, Nr 4, poz. 66.

uczynił zadość wydanemu przeciwko niemu orzeczeniu sądowemu. Następnie skierował roszczenie regresowe do pracownika-sprawcy szkody, z którym wciąż posiadał kontakt. Pracownik dysponował środkami finansowymi umożliwiającymi pokrycie w całości uszczerbku majątkowego pracodawcy. Nie chciał on jednak tego uczynić, bowiem twierdził, że zdarzenie powodujące szkodę było przez niego niezawinione. Po kolejnym, trwającym dwa lata procesie sądowym okazało się, że zachowanie pracownika było co prawda zawinione, ale jedynie w sposób nieumyślny. Sąd ustalił, że maksymalne odszkodowanie, jakie należy się pracodawcy po pięciu latach od wyrządzenia przez pracownika szkody, wynosi 6.000 zł.

Powyższy przykład nie należy do rzadkości w obrocie gospodarczym, przy czym i tak obfituje on w wiele pozytywnych, z punktu widzenia pracodawcy, faktów. W opisanej bowiem sytuacji żądanie poszkodowanego zostało w 30% oddalone, a pracodawca posiadał środki finansowe na pokrycie w całości szkody i, co bardzo istotne, nadal miał stały kontakt z jej sprawcą. Ponadto, w procesie regresowym, pracodawcy udało się wykazać winę pracownika, a po jego zakończeniu wyegzekwować całość zasądzonej kwoty. Mimo to pracodawca i tak został obciążony odszkodowaniem w wysokości 344.000 zł, a przecież w praktyce dość często tak dogodne okoliczności w ogóle nie będą zachodzić. Pracodawcy nie posiadają bowiem z reguły wolnych środków na pokrycie szkód takich rozmiarów, a na etapie dochodzenia roszczeń regresowych napotykają istotne trudności (ukrywanie się byłego pracownika-sprawcy szkody, jego niewypłacalność lub celowe pozbywanie się majątku ze szkodą dla pracodawcy).

Oczywiście pracodawca może się ubezpieczyć na wypadek omawianych wyżej okoliczności, przypożwać pracownika do wszczęcia przez osobę trzecią procesu póki jeszcze ma z nim kontakt, a niekiedy wykorzystać możliwości, jakie daje mu postępowanie zabezpieczające czy przepisy prawa cywilnego (np. *actio pauliana*). Podane tu dodatkowe rozwiązania nie zawsze jednak okażą się skuteczne, a poza tym nie mogą one decydować o tym, czy przepis art. 120 KP posiada wystarczającą legitymację aksjologiczną. W szczególności, że gdyby w opisanej wyżej sytuacji szkodę wyrządziła osoba prowadząca szkolenie w oparciu o umowę cywilnoprawną, to pracodawca nie musiałby prawdopodobnie w ogóle ponosić negatywnych konsekwencji tego zdarzenia, oprócz oczywiście rozwiązania umowy ze zleceniobiorcą i okazania współczucia poszkodowanemu⁸.

IV. AKSJOLOGICZNE UZASADNIENIE OBOWIĄZYWANIA PRZEPISU ART. 120 KP

⁸ Nie wydaje się bowiem, aby w opisanej tu sytuacji zachodzić mogła, n gruncie prawa cywilnego, solidarna odpowiedzialność pracodawcy ze zleceniobiorcą.

Wprowadzenie do systemu prawnego przepisu art. 120 KP było konsekwencją rozszerzającej się stopniowo w doktrynie⁹ i judykaturze¹⁰ świadomości, iż klasyczne i nastawione wyłącznie na kompensację szkody konstrukcje prawnocywilistyczne nie przystają do realiów zatrudnienia pracowniczego. Z tego względu regulacja ta z jednej strony umożliwia poszkodowanemu uzyskanie pełnego zaspokojenia swoich roszczeń (funkcja kompensacyjna), a z drugiej strony chroni pracownika przed nieograniczoną odpowiedzialnością majątkową (funkcja ochronna, w tym wychowawczo-prewencyjna). Posługując się nomenklaturą Arystotelesa wydaje się zatem, że przepis art. 120 KP stanowi niejako „złoty środek”, mający na celu pogodzenie przeciwstawnych interesów poszkodowanego i sprawcy szkody. Nie można jednak zapominać, że taki skutek osiągnięty zostaje tu w wyniku istotnego obciążenia finansowego trzeciego podmiotu, jakim jest pracodawca, przy czym uzasadnienia dla takiego stanu rzeczy upatruje się w zróżnicowanych wartościach.

Wydaje się, że na aksjologię przepisu art. 120 KP należy spojrzeć odrębnie dla § 1 i 2, co można zobrazować za pomocą dość często podawanego w literaturze argumentu, jakim jest pozostawanie pracownika pod kierownictwem pracodawcy. Okoliczność tą można bowiem uznać za uzasadniającą odpowiedzialność podmiotu zatrudniającego za szkody wyrządzone osobie trzeciej w procesie pracy, ale z pewnością nie stanowi ona uzasadnienia dla ograniczenia roszczeń regresowych pracodawcy wobec sprawcy szkody, ani nawet tego, że odpowiedzialność pracodawcy ma mieć charakter wyłączny. Z tego też względu, w oparciu o art. 120 § 1 KP, możemy wyróżnić aksjologię odpowiedzialności pracodawcy za czyny swojego pracownika (za cudze czyny) oraz aksjologię wyłącznej odpowiedzialności pracodawcy za takie czyny. Z kolei w oparciu o art. 120 § 2 KP możemy mówić o aksjologii ograniczenia odpowiedzialności regresowej pracownika, w ramach której możemy wyróżnić aksjologię ograniczenia tej odpowiedzialności jedynie w przypadku winy nieumyślnej. Ostatnia z wymienionych tu aksjologii dotyczy ściśle również art. 120 § 1 KP, ze względu na dominujący obecnie pogląd o niemożliwości zastosowania tego przepisu w razie wyrządzenia przez pracownika szkody z winy umyślnej. Ponadto każdą z wymienionych wyżej płaszczyzn aksjologicznych można analizować z trzech perspektyw: pracowniczej, pracodawczej i osoby trzeciej.

⁹ J. Dąbrowa, *Ograniczenie rozmiarów naprawienia szkody na tle k.c.*, PiP 1968, Nr 1, s. 99 i n.; E. Lętowska, *Miarkowanie odszkodowania należnego zakładowi pracy za szkodę wyrządzoną przez pracownika*, PiP 1965, Nr 8-9, s. 306 i n.

¹⁰ Por. np. uchwałę SN z 13.5.1965 r., III PO 40/64, OSPiKA 1966, Nr 10, poz. 211.

IV.1. Aksjologia odpowiedzialności pracodawcy za czyny swoich pracowników (za cudze czyny)

Zacząć wypada od tego, że aksjologiczne uzasadnienie odpowiedzialności za cudze czyny w ogóle może być bardzo różne. Przykładowo odpowiedzialność nadzorującego osoby wskazane w art. 427 KC stanowi konieczność wobec nieodpowiedzialności sprawcy szkody¹¹ (z powodu niemożliwości przypisania mu winy) i potrzeby zaspokojenia słuszych interesów poszkodowanego. W przypadku natomiast art. 120 § 1 KP wydaje się, że decydującą rolę odgrywają trzy argumenty, z których dwa związane są z osobą pracodawcy, a jeden z osobą poszkodowanego.

Pierwszym z nich jest powołany już częściowo argument, iż to pracodawca ma wyłączny wpływ na wybór osoby, okazującej się finalnie sprawcą szkody, która dokonuje dla poszkodowanego danej usługi (klient) lub która z poszkodowanym pracuje (inny pracownik) i, co ważne, osoba taka pozostaje pod kierownictwem pracodawcy w procesie pracy¹². Argument ten wydaje się zakładać, że szkoda, przynajmniej częściowo, jest w omawianym przypadku wynikiem czegoś na wzór cywilistycznej winy w wyborze (429 KC), winy w nadzorze (427 KC), albo też bezpośrednio wadliwych poleceń pracodawcy, do których pracownik, będąc podporządkowanym, zobowiązany był się zastosować (art. 430 KC). Zapatrywaniu takiemu nie można w pełni odmówić słuszności co najmniej z dwóch względów. Po pierwsze, sam ustawodawca podkreśla, iż jedną z przesłanek odpowiedzialność pracodawcy jest wyrządzenie szkody „przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych”. Po drugie, wydaje się, że właśnie takie uzasadnienie aksjologiczne legło u podstaw ograniczonej odpowiedzialności agencji pracy tymczasowej za szkody wyrządzone pracodawcy-użytkownikowi przez wyleasingowanego pracownika (wszakże pierwszy podmiot wybiera pracownika, lecz drugi kieruje nim faktycznie w procesie pracy)¹³.

Powyższy pogląd może jednak budzić pewne wątpliwości. *Primo*, nie wyjaśnia dlaczego pracodawca odpowiada niezależnie od swojej winy, a jedynie w zależności od winy

¹¹ Pomijając tu wyjątek z art. 428 KC.

¹² Por. Ł. Pisarczyk, *Odpowiedzialność materialna pracownika za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej* [w:] Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry, pod red. B. Cudowskiego i J. Iwulskiego, Warszawa 2013, s. 339-340.

¹³ Por. art. 19 ustawy z 9.7.2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2003 r., Nr 166, poz. 1608), dalej jako u.z.p.t., a także M. Paluszkiwicz, *Zatrudnienie tymczasowe w polskim prawie pracy. Konstrukcja i charakter prawny*, Warszawa 2011, s. 225 i n.

tego, kto szkodę wyrządza (a w niektórych przypadkach nawet na zasadzie ryzyka)¹⁴. *Secundo*, nie tylko nie wyjaśnia, ale też podaje w wątpliwość dominującą obecnie koncepcję stosowania art. 120 § 1 KP wyłącznie do szkód wyrządzonych nieumyślnie. Skoro bowiem uzasadnieniem odpowiedzialności pracodawcy ma być wolny wybór członków załogi przedsiębiorstwa i związane z nim konsekwencje, a także jego kierownictwo w procesie pracy, to kwestia nastawienia psychicznego sprawcy w trakcie wyrządzania szkody nie jest w ogóle istotna. Co więcej, jeśli argument ten rzeczywiście odwołuje się do czegoś w rodzaju winy w wyborze lub nadzorze, to w razie umyślnego wyrządzenia przez pracownika szkody zawinienie pracodawcy jest tym bardziej rażące, a co za tym idzie uzasadniające jego odpowiedzialność. *Tertio*, argument z zakresu kierownictwa w procesie pracy ma dużo mniejsze znaczenie w przypadku pracowników na samodzielnych stanowiskach, a mimo to pracodawca ponosi za ich czyny identyczną odpowiedzialność, co w razie wyrządzenia szkody przez szeregowego pracownika. Podaje to w wątpliwość, czy rzeczywiście taka aksjologia ma tutaj decydujące znaczenie.

Kolejnym argumentem, który ma uzasadniać odpowiedzialność pracodawcy za czyny swoich pracowników jest partycypacja w sukcesach i profitach płynących z ich pracy. Mamy tu zatem do czynienia z wnioskowaniem, iż skoro pracodawca uczestniczy w zyskach generowanych przez pracę pracownika, to uzasadnionym jest, aby uczestniczył również we wszelkich związanych z nią porażkach, stratach czy błędach¹⁵. Wskazane tu uzasadnienie może budzić wątpliwości, bowiem fakt, że jeden podmiot czerpie z pracy innego pewne profity nie oznacza, że musi koniecznie partycypować również w związanych z taką pracą stratach (por. np. art. 82 KP). W szczególności, że profity te wytwarzane są przy znacznym udziale tego, który z nich korzysta. On bowiem odpowiada za całą logistykę i wypłaca wynagrodzenie za wykonaną pracę. Bez niego nie byłoby też tego, który te profity generuje.

Podane wyżej uzasadnienie aksjologiczne może być zatem odnoszone co najwyżej do sytuacji, w których pracodawca ponosi odpowiedzialność za niepowodzenia pracownika uderzające bezpośrednio w podmiot zatrudniający (np. wadliwe wykonanie półproduktu, którego konieczność wymiany spowodowała opóźnienie całego procesu produkcji i związane z nim straty finansowe po stronie pracodawcy). Nie wydaje się natomiast, aby w oparciu o to uzasadnienie można było wyjaśnić odpowiedzialność wykraczającą poza łączący strony stosunek prawny, a w dodatkowo fakt, że ma ona charakter wyłączny.

¹⁴ Problematykę tą, na kanwie art. 430 KC, omawia szerzej A. Rembieleński, *Odpowiedzialność cywilna za szkodę wyrządzoną przez podwładnego*, Warszawa 1971, s. 46 i n.

¹⁵ Pogląd taki prezentuje m.in. B. Wagner, *op. cit.*, s. 670.

Trzeci argument o charakterze aksjologicznym związany jest z osobą poszkodowanego i opiera się na twierdzeniu, że ustanowiona w art. 120 § 1 KP odpowiedzialność pracodawcy za czyny swoich pracowników uzasadniona jest ochroną interesu majątkowego osoby trzeciej¹⁶. Argument ten opiera się na niewątpliwie słusznym przekonaniu, iż to pracodawca jest z reguły podmiotem bardziej wypłacalnym niż pracownik, toteż skierowanie do niego roszczeń daje poszkodowanemu większą gwarancję pełnego zaspokojenia. Z takim uzasadnieniem wiąże się jednak trudny do przewyciężenia problem, polegający na tym, że gdyby tego przepisu nie było, to niejednokrotnie sytuacja poszkodowanego byłaby lepsza niż jest obecnie, ze względu na solidarną odpowiedzialność sprawcy szkody i pracodawcy (art. 441 KC). Uzasadnienie takie nabiera zatem sensu jedynie w przypadkach, w których pracownik, na gruncie prawa cywilnego, odpowiadałby samodzielnie za wyrządzoną szkodę. Ponadto, podany tu argument, osłabia dominujące stanowisko, iż przepis art. 120 § 1 KP stosuje się jedynie w przypadku szkody wyrządzonej nieumyślnie. Potrzeba oraz chęć pełnego i sprawnego zaspokojenia wierzyciela nie zmienia się przecież w zależności od rodzaju winy sprawcy-szkody. Co więcej, w razie wyrządzenia przez pracownika szkody umyślnie, wydaje się tym bardziej uzasadnione objęcie ochroną interesu majątkowego poszkodowanego, który działa w zaufaniu do pracodawcy, iż skład jego załogi prezentuje odpowiednie standardy obsługi.

Na koniec warto jeszcze zaznaczyć, że niekiedy twierdzi się, iż ustawodawca, chcąc pogodzić ogólne zasady naprawienia szkody z potrzebą ochrony pracownika, był niejako przymuszony uczynić pracodawcę podmiotem obowiązku odszkodowawczego. Wniosek taki wyciągany jest z przekonania, że skonstruowanie tego typu ochrony bezpośrednio wobec osoby trzeciej byłoby niedopuszczalne, ze względu na niemożliwość różnicowania na gruncie prawa zobowiązań zasad odpowiedzialności „w zależności od tego, czy kontrahent spełnia świadczenie osobiście, czy też przy pomocy innych osób, w szczególności zatrudnionych pracowników”¹⁷. Po pierwsze pogląd ten, wbrew temu na co wskazują wywody jego autora, może dotyczyć nie tyle odpowiedzialności pracodawcy za cudze czyny w ogóle, ale raczej jego wyłącznej odpowiedzialności za nie. Odwołuje się on bowiem ewidentnie do konieczności ochrony pracownika ze względu na specyfikę stosunku pracy, co może być właściwie zrealizowane jedynie przy założeniu, że jego odpowiedzialność wobec osoby trzeciej jest całkowicie wyłączona. Po drugie, stanowisko to opiera się na błędnym założeniu,

¹⁶ Tak m.in. W. Piotrowski, *op. cit.*, s. 127; M. Piekarski, *Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza*, Warszawa 1976, s. 114; Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008, s. 327.

¹⁷ Ł. Pisarczyk, *Ryzyko...*, s. 327.

jakoby istnienie przepisu art. 120 § 1 KP zapobiegało zróżnicowaniu sytuacji wierzyciela w zależności od tego, kto faktycznie realizuje wobec niego zobowiązanie. Tymczasem jest zupełnie odwrotnie. To właśnie ze względu na obowiązywanie art. 120 § 1 KP dochodzi do zróżnicowania sytuacji prawnej wierzyciela w stosunkach prawa cywilnego, która uzależniona jest m.in. od tego, czy szkodę wyrządza mu pracownik jego kontrahenta przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, czy też wyrządza ją tylko przy okazji ich wykonywania, czy wreszcie wyrządza ją zatrudniona u kontrahenta osoba niezwiązana z nim stosunkiem pracy. W zależności od tego z jaką z powyższych sytuacji wierzyciel będzie miał do czynienia (co w dodatku trudno będzie mu niejednokrotnie w sposób pewny ustalić¹⁸), tak będą kształtowały się jego roszczenia i podmioty, do których będzie uprawniony je skierować. Istnienie stosunku pracy między pracodawcą i pracownikiem-sprawcą szkody może np. wyłączać możliwość dochodzenia przez poszkodowanego swoich roszczeń w oparciu o przepisy o solidarnej odpowiedzialności dłużników (art. 441 KC), zmuszając go do skierowania swoich żądań wyłącznie do pracodawcy.

IV. 2. Aksjologia wyłącznej odpowiedzialności pracodawcy za czyny swoich pracowników i aksjologia ograniczenia jego roszczeń regresowych

Dotychczas była mowa jedynie o aksjologicznym uzasadnieniu dla odpowiedzialności pracodawcy za czyny swoich pracowników w ogóle. Jak już jednak zostało wspomniane, należałoby pójść o krok dalej i rozważyć także aksjologię wyłącznej odpowiedzialności pracodawcy za takie czyny, którą statuuje art. 120 § 1 KP. Na poziomie aksjologicznym zagadnienie to wydaje się wiązać ściśle z ustanowionym w art. 120 § 2 KP ograniczeniem roszczenia regresowego pracodawcy wobec pracownika-sprawcy szkody. Z tego też względu te dwie płaszczyzny aksjologiczne zostaną w tym miejscu omówione razem.

W przeciwieństwie do wcześniej przedstawionych argumentów, związanych głównie z osobą pracodawcy i poszkodowanego, aksjologia, o której tutaj mowa, wiąże się przede wszystkim z osobą pracownika. Ponieważ wyrządzenie szkody osobie trzeciej jest pośrednio wyrządzeniem szkody samemu pracodawcy, toteż za ograniczeniem odpowiedzialności pracownika w tym przypadku przemawiają te same racje, którymi kierował się ustawodawca przy tworzeniu ochronnych przepisów o odpowiedzialności materialnej pracowników w

¹⁸ Szerzej na temat trudności procesowych osoby trzeciej związanych z brzmieniem art. 120 KP zob. J. Kruszewska, M. Rogalski, *Odpowiedzialność zakładu pracy za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej oraz odpowiedzialność regresowa i dodatkowa pracownika. Część I*, *Palestra* 1976, Nr 4-5, s. 48 i n.

ogóle. Reprezentatywny dla literatury pogląd w tym zakresie wyraził SN w wyroku z 10.10.1975 r.¹⁹, w którym postawił następującą tezę: „Zawarte w art. 120 § 1 k.p. wyłączenie odpowiedzialności wobec osoby trzeciej podyktowane jest przede wszystkim ochroną pracownika przed surowymi skutkami odpowiedzialności cywilnej ze względu na związane z procesem pracy ryzyko popełnienia uchybień bądź zaniedbań, z którymi związane jest niejednokrotnie powstanie wysokiej szkody”. Ze sformułowanego w ten sposób poglądu można wyciągnąć wniosek, że zdaniem SN, to przede wszystkim konieczność ochrony wynagrodzenia pracownika, będącego najczęściej jego głównym źródłem utrzymania, czy też szerzej – jego sytuacji majątkowej i rodzinnej, a także „łatwość” nieumyślnego wyrządzenia szkody w wyniku narastającej złożoności procesu pracy i ułomności ludzkiego organizmu, legły u podstaw wyłącznej odpowiedzialności pracodawcy wobec osoby trzeciej oraz jego ograniczonych roszczeń regresowych względem pracownika²⁰. Regulacja ta ma zatem zapobiegać popadnięciu przez pracownika w ubóstwo, ze względu na szkody, które nawet przy zachowaniu odpowiedniej staranności mogą pojawić się w procesie pracy²¹.

Uzasadnienie odwołujące się do ochrony wynagrodzenia pracownika, jako podstawy jego utrzymania, można przyjąć w zasadzie bez większych zastrzeżeń, o ile pozostajemy wyłącznie na gruncie relacji prawnopracowniczych (o czym szerzej będzie jeszcze mowa dalej). Natomiast argument dotyczący nieumyślnego wyrządzenia szkody zasługuje na szerszy komentarz, bowiem wydaje się on dotyczyć raczej aksjologii ograniczenia roszczeń regresowych pracodawcy niż jego wyłącznej odpowiedzialności za czyny swojego pracownika.

Wskazana wyżej problematyka jest na tyle skomplikowana, że zostanie jej poświęcona odrębna część pracy. Zanim to jednak nastąpi warto na zakończenie wspomnieć, że uzasadnienia, zwłaszcza dla ograniczenia roszczeń regresowych pracodawcy, poszukuje się dość często w obowiązującej na gruncie prawa pracy zasadzie ryzyka podmiotu zatrudniającego²². Twierdzi się m.in., że brak limitowania tych roszczeń oznaczałby przerzucenie na pracownika ryzyka osobowego i gospodarczego, które w normalnych okolicznościach powinno obciążać pracodawcę²³. Odnosząc się krótko do takiego poglądu

¹⁹ III PR 82/75 LEX nr 14290.

²⁰ Zob. M. Rafacz-Krzyżanowska, *Odpowiedzialność majątkowa pracownika wobec zakładu pracy*, Warszawa 1969, s. 148 i n.

²¹ Na marginesie można wspomnieć, że podane tu uzasadnienie znajduje również, choć w niewielkim stopniu, odniesienie do aksjologii odpowiedzialności pracodawcy za cudze czyny w ogóle, ale tylko przy przyjęciu praktycznego założenia, że poszkodowany, mimo możliwości bezpośredniego pozwania pracownika, będzie z reguły dochodził swoich roszczeń od potencjalnie lepiej wypłacalnego pracodawcy.

²² A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2006, s. 527.

²³ M. Rafacz-Krzyżanowska, *op. cit.*, s. 160.

należy podkreślić, że zasada ryzyka wydaje się tłumaczyć fakt odpowiedzialności pracodawcy za cudze czyny niezależnie od własnej winy²⁴. Nie można jednak twierdzić, że każde przerzucenie przez ustawodawcę ryzyka związanego z realizacją stosunku pracy na osobę pracownika jest, na płaszczyźnie odpowiedzialności tego ostatniego, niedopuszczalne. O rozkładzie tego ryzyka powinny bowiem decydować różne czynniki, takie jak chociażby rodzaj winy po stronie pracownika-sprawcy szkody.

IV.3. Wyłączna odpowiedzialności pracodawcy za czyny swoich pracowników oraz ograniczenie jego roszczeń regresowych a rodzaj winy pracownika

Zgodzić się należy z koncepcją, mającą zresztą *de lege lata* charakter normatywny, iż zakres odpowiedzialności pracowników powinien być zróżnicowany w zależności od rodzaju winy. Pogląd taki ma uzasadnienie nie tylko w podanej wyżej aksjologii, ale również w uniwersalnie, jak się zdaje, rozumianym poczuciu sprawiedliwości. Skoro bowiem przepisy o odpowiedzialności materialnej pracowników zostały wprowadzone m.in. w celu ochrony ich sytuacji socjalnej, to niesprawiedliwym byłoby rozciąganie tej ochrony na osoby, które swoim świadomym zachowaniem niejako same się z niej wykluczyły (wina umyślna). Zwłaszcza, że ochrona ta nie jest dla innych podmiotów neutralna, a fundamentalnym założeniem systemu praw socjalnych człowieka jest konieczność pomocy jednostkom jedynie w takim zakresie, w jakim same nie mogą zaspokoić swoich potrzeb. Uzasadnione wydaje się zatem, iż przepisy wyraźnie ograniczające w swej treści odpowiedzialność materialną pracowników, takie jak art. 115 i 119 KP, znajdują zastosowanie wyłącznie, gdy szkoda została pracodawcy wyrządzona nieumyślnie (*a contrario* art. 122 KP). Dotyczy to zarówno sytuacji bezpośredniego wyrządzenia pracodawcy szkody, jak i okoliczności, gdy tak jak w przypadku art. 120 KP, dzieje się to pośrednio. Pracownik zatem, który przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych wyrządził nieumyślnie szkodę osobie trzeciej, odpowiada zwrotnie przed pracodawcą w sposób jedynie ograniczony.

Odrębną natomiast kwestią jest to, czy w świetle art. 120 KP rodzaj winy pracownika wpływa wyłącznie na zakres jego prawnopracowniczej odpowiedzialności wobec pracodawcy, czy też w ogóle na jej charakter (odpowiedzialność prawa pracy albo prawa cywilnego). Wydaje się, że *de lege lata* więcej argumentów przemawia za pierwszym rozwiązaniem, choć te drugie należałoby zdecydowanie postulować *de lege ferenda*. Za

²⁴ A. Rembieniński, *op. cit.*, s. 64-64.

stosowaniem jednak art. 120 § 1 KP również w przypadku wyrządzenia przez pracownika szkody osobie trzeciej z winy umyślnej, przemawia co najmniej siedem, niedających się łatwo zlekceważyć, racji.

Po pierwsze, mająca podstawowe znaczenie, wykładnia literalna przepisu art. 120 § 2 KP wskazuje wyraźnie, że zamieszczonym w tej regulacji zakresem odniesienia ustawodawca chciał objąć nie tylko przepisy art. 114-119 i art. 121-121¹ KP, czy też jak chcą niektórzy art. 114-119 KP²⁵, ale również art. 122 KP. Wskazuje na to zwrot odnoszący się do przepisów całego rozdziału I-ego działu V-ego KP, bez jakichkolwiek wyjątków. Racjonalność językowa ustawodawcy wymaga założyć, że nie jest to zabieg przypadkowy, w szczególności że w innych przepisach o odpowiedzialności materialnej prawodawca precyzyjnie wskazuje, do których dokładnie regulacji odsyła (por. np. § 2 ust. 1, § 3 ust. 1, § 6 ust. 1 oraz § 7 rozporządzenia Rady Ministrów z 10.10.1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu²⁶).

Po drugie, do identycznego co wyżej wniosku prowadzi treść art. 114 KP, w myśl którego pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach rozdziału I-ego działu V-ego KP. W przepisie tym został użyty identyczny zwrot, co na wskazanie zakresu odniesienia z art. 120 § 2 KP, a nie ulega wątpliwości, że zwrot ten obejmuje również przepis art. 122 KP. Obserwacja ta, w połączeniu z konstatacją, iż wyrządzenie przez pracownika szkody osobie trzeciej jest swoistym wyrządzeniem szkody własnemu pracodawcy, prowadzi do wniosku, że cywilnoprawna odpowiedzialność pracownika umyślnie wyrządzającego szkodę osobie trzeciej została wyłączona także przez art. 114 KP. Na marginesie jedynie warto nadmienić, że założenie o racjonalności językowej ustawodawcy wymaga również przyjęcia, że jeśli posługuje się on jakimś zwrotem w danym akcie prawnym w znaczeniu X, to tym samym zwrotem, w tym samym akcie prawnym, nie posługuje się w znaczeniu Y. Zwłaszcza jeśli, tak jak w omawianym przypadku, dotyczy to zwrotu użytego w tym samym rozdziale danego aktu prawnego.

Po trzecie, przeciwnicy prezentowanego tu poglądu dowodzą słuszności swojej koncepcji na poziomie aksjologicznym niemal wyłącznie przez odwołanie się do okoliczności związanych z osobą pracownika i jego sytuacją socjalno-zawodową. W nich bowiem widzą główne uzasadnienie wprowadzenia art. 120 KP do systemu prawnego, i to zarówno jego § 1,

²⁵ J. Iwulski [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2009, s. 739.

²⁶ Tj. Dz.U. z 1996 r., Nr 143, poz. 662.

jak i § 2. Tymczasem, jak zostało wyżej wykazane, tego typu argumenty są tylko jedynymi z wielu, a dodatkowo wątpliwe jest czy stanowią one główną legitymację aksjologiczną dla tej regulacji prawnej. Należy bowiem mieć na uwadze, że orzecznictwo sądowe dopuściło subsydiarną odpowiedzialność pracowników w razie niemożności zaspokojenia przez poszkodowanego swoich roszczeń bezpośrednio u pracodawcy²⁷, co w zachodzącym w takim przypadku konflikcie wartości, oznacza nic innego, jak przyznanie pierwszeństwa ochronie interesu majątkowego poszkodowanego, kosztem ochrony sytuacji socjalnej pracownika nieumyślnie wyrządzającego szkodę. Ponadto, również interes pracodawcy zdaje się niekiedy wieść prym przed ochroną pracownika, czego dowodem jest dopuszczenie przez doktrynę²⁸ i judykaturę²⁹, wbrew zresztą literalnemu brzmieniu przepisów art. 120 § 2 i art. 127 KP, możliwości uniezależnionej od rodzaju winy, regresowej odpowiedzialności pracownika z wykorzystaniem art. 124-127 KP w zw. z art. 120 KP, gdy szkoda została przez niego wyrządzona w powierzonym mieniu należącym do osoby trzeciej. Argumenty zatem, że przepis art. 120 § 1 KP nie powinien być stosowany w przypadku winy umyślnej, bowiem klóciłoby się to z jego *ratio legis* nie wydają się do końca słuszne. *Ratio legis* tego przepisu wyraża się bowiem także w innych, omówionych wcześniej podstawach aksjologicznych, z punktu widzenia których kwestia rodzaju winy jest w najlepszym przypadku bez znaczenia, a niekiedy wydaje się wręcz przemawiać za objęciem zakresem zastosowania art. 120 § 1 KP również sytuacje wyrządzenia przez pracownika szkody z winy umyślnej, o czym była już wcześniej mowa.

Po czwarte, za prezentowanym tu stanowiskiem przemawiają również względy praktyczne, albowiem trudno jest na etapie konstruowania pozwu wymagać od osoby poszkodowanej, aby oprócz podstawy zatrudnienia oraz związku szkody z obowiązkami pracowniczymi (co już samo w sobie jest trudne do rozeznania) była jeszcze w stanie ustalić rodzaj winy sprawcy szkody. Niejednokrotnie kwestia ta jest zresztą problematyczna nawet dla sądów, które nie potrafią jednoznacznie stwierdzić, czy w danych okolicznościach mamy do czynienia już z winą umyślną w zamiarze ewentualnym, czy jeszcze z lekkomyślnością, zaliczaną tradycyjnie do winy nieumyślnej. W świetle jednak dominującej obecnie koncepcji również od rodzaju winy pracownika zależeć ma to, czy pozwany przez poszkodowanego podmiot będzie tym właściwym i czy bezpośrednia odpowiedzialność pracownika będzie

²⁷ Uchwała 7 sędziów SN z 7.6.1975 r., III CZP 19/75, OSNCP 1977, Nr 2, poz. 20; wyrok SN z 11.4.2008 r., II CSK 618/07, OSNC-ZD 2009, Nr 2, poz. 41.

²⁸ J. Iwulski, *op. cit.*, s. 742.

²⁹ Uchwała SN z 21.12.1987 r., III PZP 54/87, OSNCP 1989, Nr 9, poz. 132.

wyłączona. Ze względu na praktyczne trudności w ustaleniu powyższych faktów, pozwy i tak są w praktyce kierowane przeciwko pracodawcy.

Po piąte, uzależnianie reżimu odpowiedzialności stron stosunku pracy wobec poszkodowanego, a tym samym różnicowanie jego sytuacji prawnej, od tak wielu trudnych do rozeznania kryteriów rodzi pytanie o spójność aksjologiczną systemu prawnego. Wątpliwości budzi już bowiem sam fakt uzależniania reżimu odpowiedzialności od rodzaju umowy, jaka łączyła sprawcę szkody z kontrahentem poszkodowanego, a co dopiero, gdy dodatkowym kryterium będzie jeszcze rodzaj winy. Należy pamiętać, że art. 120 § 1 KP ingerując w stosunki cywilistyczne sprawia, że rodzaj więzi prawnej, która łączy dwa podmioty, wpływa na prawa i obowiązki trzeciego podmiotu znajdującego się poza tą relacją prawną. Jest to niewątpliwie sytuacja bardzo wyjątkowa i tak też powinna być interpretowana, w myśl zasady *exceptiones non sunt extendendae*. Tego typu ingerencja, skoro już dopuszczona przez ustawodawcę, powinna odbywać się możliwie na jak najbardziej klarownych warunkach, do których nie należy rodzaj winy sprawcy szkody. Dodatkowo należy mieć na uwadze, że w myśl powołanej wyżej zasady i przy jednoznaczności językowej normy art. 120 § 1 i 2 – wątpliwe jest w ogóle jej rozszerzające wykładanie.

Po szóste, teza o konieczności przyznania pierwszeństwa ochronie interesu majątkowego pracodawcy, poprzez wyłączenie jego odpowiedzialności, gdy pracownik wyrządza osobie trzeciej szkodę z winy umyślnej, jest w dużym stopniu uproszczona. *Primo* bowiem fakt, że art. 120 § 1 KP nie znajdzie w takim przypadku zastosowania wcale nie oznacza, że pracodawca nie będzie musiał pokryć wyrządzonej przez pracownika szkody. Przepisu art. 120 KP nie należy bowiem interpretować alternatywnie, toteż odpowiedzialność pracodawcy i pracownika może być w takim przypadku solidarna na podstawie przepisów KC³⁰. *Secundo*, należy mieć na uwadze, że podstawy odpowiedzialności pracodawcy uregulowane są w przepisach prawa cywilnego. Te zaś przewidują niekiedy jego odpowiedzialność nawet, gdy winy pracownika nie da się w ogóle udowodnić. Skoro zatem interes majątkowy pracodawcy, w myśl przepisów prawa cywilnego, może ucieść nawet w przypadku niezawinionych czynów pracownika (zasada ryzyka), to tym bardziej może ucieść, gdy będą one zawinione umyślnie. Oczywiście takie wnioskowanie ma sens jedynie wtedy, gdy dokonywane jest z perspektywy ochrony interesu pracodawcy, bez uwzględnienia problematyki słuszności ochrony pracownika wyrządzającego umyślnie szkodę.

³⁰ G. Bieniek, *Odpowiedzialność...*, s. 161.

Po siódme wreszcie, w myśl dominującego jak się zdaje poglądu, gdy pracownik tymczasowy wyrządzi szkodę pracodawcy użytkownikowi, w wyniku wyrządzenia szkody osobie trzeciej i pokryciu jej przez pracodawcę użytkownika, to wyłącznie zobowiązana do naprawienia tej szkody będzie agencja pracy tymczasowej według reguł określonych w art. 114-122 KP (art. 19 ust. 1 u.z.p.t.)³¹. Następnie agencja będzie mogła dochodzić roszczeń zwrotnych w wysokości wypłaconego pracodawcy użytkownikowi odszkodowania (art. 19 ust. 2 u.z.p.t.). Wskazana tu konstrukcja prawna jest niewątpliwie wzorowana na art. 120 KP i wynika z niej jasno, że bezpośrednia i wyłączna odpowiedzialność agencji za czyny swojego pracownika jest niezależna od rodzaju jego winy, a jedynie zakres jej odpowiedzialności wobec użytkownika, a także odpowiedzialności regresowej pracownika wobec niej – uzależniony został od tego typu czynników. Skoro zatem odpowiedzialność pracodawcy-agencji na gruncie u.z.p.t. jest bezpośrednia i wyłączna także w przypadku wyrządzenia przez pracownika tymczasowego szkody z winy umyślnej, to jakie racje przemawiają za odmiennym traktowaniem w tym zakresie odpowiedzialności pracodawcy niebędącego agencją pracy tymczasowej? Po głębszym zastanowieniu można nawet dojść do wniosku, że jeśli w ogóle wyłączać odpowiedzialność pracodawcy ze względu na rodzaj winy sprawcy szkody, to powinno to dotyczyć raczej agencji pracy tymczasowej, która oprócz wybrania danego pracownika nie ma później faktycznej kontroli nad wykonywaniem przez niego pracy. Zresztą podobne, co wyżej pytanie można zadać również w odniesieniu do pracowników – jakie jest uzasadnienie do lepszego traktowania pracowników agencji pracy tymczasowej od pracowników niebędących taką agencją pracodawcy? Jedynie przyjęcie koncepcji, iż ochrona z art. 120 KP obejmuje również pracowników umyślnie wyrządzających szkodę likwiduje wskazaną tu niespójność systemu prawnego.

Dotychczasowe argumenty przemawiają raczej za przyjęciem, iż wina umyślna pracownika nie wpływa na wyłączenie bezpośredniej odpowiedzialności pracodawcy wobec

³¹ Ł. Pisarczyk, *Praca tymczasowa a ryzyko pracodawcy* [w:] *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, pod red. A. Sobczyka, Warszawa 2011, s. 131 i n.; M. Paluszkievicz, *op. cit.*, s.225 i n.; K. Jaśkowski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I*, pod red. K. Jaśkowskiego, Warszawa 2009, s. 425 i n. Na marginesie można nadmienić, że pogląd ten idzie jeszcze dalej i zakłada, że nawet odpowiedzialność pracodawcy użytkownika wobec osoby trzeciej ma w takim przypadku charakter wyłączny. Takie stanowisko może jednak budzić wątpliwości, bowiem nie do końca jasne jest, z czego ta wyłączna odpowiedzialność ma wynikać. Nie wynika to, przynajmniej literalnie, z przepisów u.z.p.t., a według autorów głoszących komentowany tu pogląd nie może też znaleźć zastosowania art. 120 KP, lecz przepisy KC, a w szczególności art. 430. Skoro zaś tak, to należałoby raczej przyjąć, że odpowiedzialność pracodawcy użytkownika może być solidarna z odpowiedzialnością sprawcy szkody, a jedynie regres wobec tego ostatniego zostaje wyłączony przez art. 19 ust. 1 u.z.p.t.. Tym samym pracodawca użytkownik musi skierować swoje roszczenia do agencji pracy tymczasowej, która odpowiada tak, jak zatrudniany przez nich sprawca-szkody na gruncie Kodeksu pracy. Takie stanowisko prowadzi jednak do wniosku, że pracownik tymczasowy ma mniejszą ochronę przed roszczeniami osoby trzeciej niż pracownik tradycyjny, który korzysta z dobrodziejstwa art. 120 KP. To z kolei rodzi wobec ustawodawcy zarzut naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

poszkodowanej osoby trzeciej, a jedynie wpływa na zakres roszczenia regresowego, które przysługuje mu wobec pracownika. Takiemu stanowisku przedstawia się jednak kolejne trzy kontrargumenty.

Po pierwsze twierdzi się, że wina umyślna automatycznie zrywa związek szkody z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, co prowadzi w istocie do bezpośredniej odpowiedzialności pracownika wobec poszkodowanego³². Z poglądem takim nie sposób się jednak zgodzić, bowiem istnienie po stronie sprawcy winy oraz jej rodzaj, a także istnienie związku pomiędzy szkodą a obowiązkami, które ten sprawca w ramach stosunku pracy ma wykonywać, to dwie zupełnie różne kwestie. Pierwsza dotyczy trudno sprawdzalnych wewnętrznych stanów psychicznych pracownika, a druga dających się obiektywnie zweryfikować czynników zewnętrznych. Jedno nie może mieć wpływu na drugie, toteż nieuzasadnionym jest przykładowo twierdzić, że kierowca, który w celu dojechania do magazynu na czas z będącym własnością klienta ładunkiem, zakładając i godząc się z możliwością jego zniszczenia (zamiar ewentualny), skraca sobie drogę jadąc przez pole, co w konsekwencji doprowadza do destrukcji przewożonego towaru, nie wykonuje swoich obowiązków pracowniczych³³. Według jednak autorów krytykowanego tu poglądu tak właśnie należałoby uznać, w przeciwieństwie do sytuacji, gdy ten sam kierowca, w identycznych okolicznościach, przewidywał wyrządzenie szkody w ładunku, ale nie godząc się z tym, lekkomyślnie przyjął, że tego uniknie. Takie stanowisko wydaje się zupełnie nieprzekonujące, w szczególności że umyślne naruszenie obowiązków pracowniczych nie musi być równoznaczne z umyślnym wyrządzeniem przez pracownika szkody.

Po drugie twierdzi się także, że obarczenie pracodawcy odpowiedzialnością za szkody wyrządzone przez pracownika z winy umyślnej byłoby ze strony ustawodawcy nielogiczne, ponieważ przy takiej wykładni zarówno pracodawca, jak i pracownik w trybie odpowiedzialności regresowej, byłiby zobowiązani do pokrycia szkody w tej samej wysokości³⁴. Pogląd taki można uznać za aktualny wobec pracodawcy, lecz nie wobec pracownika. Względem tego ostatniego przepisy prawa pracy przewidują bowiem dalej idące możliwości miarkowania odszkodowania niż przepisy KC³⁵. Dowodem tego jest chociażby przepis art. 121 KP, co do którego pogląd o niemożliwości jego wykorzystania przy winie

³² Tak m.in. K. Jaśkowski, *op. cit.*, s. 425; G. Wolak, *op. cit.*, s. 22; M. Piekarski, *op. cit.*, s. 113; Ł. Pisarczyk, *Ryzyko...*, s. 330; G. Bieniek, *Regresowa odpowiedzialność odszkodowawcza pracownika*, NP 1975, Nr 9, s. 1169.

³³ Tak również J. Skoczyński, *Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych*, PiZS 1998, Nr 11, s. 36; W. Marek, *op. cit.*, s. 1548 i n.

³⁴ Tak m.in. J. Skoczyński, *op. cit.*, s. 36; W. Marek, *op. cit.*, s. 1549.

³⁵ J. Kruszewska, M. Rogalski, *Odpowiedzialność zakładu pracy... cz. II*, s. 31.

umyślnej pracownika zdezaktualizował się w obecnych realiach ustrojowych³⁶. Poza tym nie można zapominać, że nawet w razie zastosowania wobec pracownika zasad nieograniczonej odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie art. 122 KP w zw. z art. 120 § 2 KP, przepisy KC stosuje się z uwzględnieniem zasad prawa pracy, a nie wprost, co jest gwarantem uszanowania specyfiki stosunku pracy i szczególnej pozycji występujących w nim podmiotów. Ponadto, jak już była mowa, orzecznictwo i doktryna dopuściły niekiedy możliwość obarczenia pracownika pełną odpowiedzialnością za szkodę w drodze pracodawczego roszczenia regresowego, z wykorzystaniem przepisów art. 124-127 KP.

Po trzecie, przeciwko prezentowanemu tu pogładowi, przemawiać ma rzekomo wynik wykładni systemowej kodeksowych przepisów o odpowiedzialności materialnej pracowników. Twierdzi się bowiem, że skoro art. 120 KP został zamieszczony w kodeksie jeszcze przed art. 122 i wśród przepisów mających zastosowanie wyłącznie do winy nieumyślnej, to oznacza, że również on znajduje zastosowanie jedynie w razie nieumyślnego wyrządzenia przez pracownika szkody³⁷. Nieprawdziwe jest jednak główne założenie takiego stanowiska, bowiem obok art. 120 KP znajdują się też przepisy, które należy stosować zarówno przy jednym, jak i drugim rodzaju winy³⁸. Do takich przepisów należy niewątpliwie art. 114, 116 i 117 KP, a w nowym ustroju społeczno-gospodarczym również art. 121-121¹ KP³⁹. Należy zatem przyjąć, że pogląd ten, jako oparty na częściowo nieprawdziwym założeniu, nie jest słuszny, w szczególności w świetle poczynionych dotychczas rozważań.

Reasumując, wydaje się, że rodzaj winy pracownika wpływa *de lege lata* jedynie na zakres jego prawnopracowniczej odpowiedzialności względem pracodawcy, który nawet w przypadku umyślnego zawinienia pracownika będzie zobligowany ponieść bezpośrednią i wyłączną odpowiedzialność wobec poszkodowanej osoby trzeciej. Następnie natomiast będzie mógł dochodzić od sprawcy szkody roszczeń regresowych w sposób nieograniczony, w oparciu o art. 122 KP w zw. z odpowiednimi przepisami KC. Pogląd przeciwny, nie znajdujący obecnie dostatecznego umocowania w decyzjach ustawodawcy, powinien być jednak, jako zgodny z zasadą słuszności, postulowany *de lege ferenda*.

IV.4. Podsumowanie

³⁶ Szerzej na ten temat zob. M. Ryłski, *Wina umyślna pracownika a miarkowanie odszkodowania – rozważania na tle art. 121 KP*, PiZS 2012, Nr 11.

³⁷ A. Krajewski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. J. Jończyka, Warszawa 1977, s. 456.

³⁸ Słusznie wskazuje na to B. Wagner, *op. cit.*, s. 672.

³⁹ Szerzej na ten temat zob. M. Ryłski, *op. cit.*

Jak pokazały dotychczasowe wywody aksjologia stojąca za art. 120 KP jest bardzo zróżnicowana i może dotyczyć odpowiedzialności pracodawcy za czyny swoich pracowników w ogóle, jego wyłącznej odpowiedzialności za takie czyny, czy wreszcie ograniczonej odpowiedzialności regresowej pracownika. Ponadto, w ramach powyższych płaszczyzn aksjologicznych, można dodatkowo wyróżnić aksjologię szczególnej ochrony pracownika ze względu na nieumyślne spowodowanie przez niego szkody, która dotyczy zarówno problematyki wyłączenia jego bezpośredniej odpowiedzialności wobec poszkodowanego, jak również ograniczenia roszczeń regresowych względem pracodawcy.

W praktyce dość często omówione wyżej racje mogą z sobą kolidować, a tym samym może powstać problem, której z nich przyznać w danych okolicznościach pierwszeństwo. Przykładem takiej sytuacji są istniejące w literaturze kontrowersje związane z dopuszczalnością subsydiarnej odpowiedzialności pracownika wobec osoby trzeciej, w razie niemożności zaspokojenia jej roszczeń bezpośrednio przez pracodawcę. W świetle jednak dotychczasowego dorobku myśli prawniczej wydaje się, że priorytetowe znaczenie ma w każdym przypadku ochrona interesu majątkowego poszkodowanego (art. 120 § 1 KP w zw. z przepisami KC), następnie co do zasady pracownika (art. 120 § 1 i 2 KP w zw. z art. 114-119 oraz 121-121¹ KP), a dopiero na końcu, i tylko wyjątkowo, pracodawcy (art. 120 § 2 KP w zw. z art. 122 albo 124-127 KP).

Wydaje się też, że mimo, iż w między czasie zmienił się ustrój społeczno-gospodarczy, to scharakteryzowane wyżej uzasadnienia dla obowiązywania art. 120 KP, pozostają, w ogólnym ujęciu, aktualne (w konsekwencji aktualne pozostają również poczynione do nich zastrzeżenia). Konstatacja ta dotyczy zarówno bezpośredniej i wyłącznej odpowiedzialności pracodawcy za czyny swoich pracowników, jak również ograniczonej odpowiedzialności regresowej tych ostatnich. Nadal bowiem pracownik pozostaje w procesie pracy pod kierownictwem pracodawcy, a ten ostatni czerpie z jego pracy profity. Nadal interes majątkowy poszkodowanego zasługuje na pełne zaspokojenie, a pracownicze wynagrodzenie na większą niż standardowa ochronę. Nadal też występuje problem biologicznej ułomności ludzkiego organizmu i postępującej złożoności procesu pracy, co wzmacnia ryzyko wyrządzenia przez pracownika szkody. Wreszcie, na gruncie prawa pracy, nadal obowiązuje zasada ryzyka pracodawcy, w szczególności w aspekcie osobowym i gospodarczym.

Aktualne pozostaje również aksjologiczne uzasadnienie dla połączenia powyższych zasad odpowiedzialności w jedną konstrukcję prawną. Wciąż bowiem trudno byłoby przyjąć możliwość ograniczenia odpowiedzialności pracownika bezpośrednio wobec osoby trzeciej (z

pominięciem pracodawcy), co by oznaczało, że możliwość zaspokojenia interesu majątkowego poszkodowanego zależy od tego, komu jego kontrahent zleci wykonanie danej pracy⁴⁰. Poza tym, gdyby takiego połączenia nie było, to dochodziłoby do sytuacji, w których pracownik, jako ponoszący z pracodawcą odpowiedzialność solidarną, pokrywałby w całości szkodę na rzecz osoby trzeciej, a następnie dopiero miałby regres do swojego pracodawcy⁴¹. Taka sytuacja stałaby natomiast w jaskrawej sprzeczności z aksjologią nawiązującą do ochrony sytuacji socjalnej pracownika, jako słabszej ekonomicznie strony stosunku pracy i niweczyłaby dobroczynne dla niego skutki obowiązywania zasady ryzyka pracodawcy.

V. PRZEPIS ART. 120 KP A RÓWNOŚĆ I SPRAWIEDLIWOŚĆ W ZATRUDNIENIU

Mimo ogólnej aktualności omówionej dotychczas aksjologii, pewne wątpliwości, w świetle postulatów sprawiedliwego i równego traktowania w zatrudnieniu, mogą na tle art. 120 KP budzić trzy grupy problemów. Pierwsza dotyczy szczegółowego kształtu zasad odpowiedzialności stron stosunku pracy w ramach konstrukcji art. 120 KP. Druga, niektórych wariantów interpretacji przepisów związanych z taką odpowiedzialnością. Trzecia zaś kwestii zawężenia wynikającej z tych przepisów ochrony tylko do osób wykonujących pracę na podstawie stosunku pracy.

V.1. Szczegółowy kształt zasad odpowiedzialności stron stosunku pracy w ramach konstrukcji art. 120 KP

V.1.1. Perspektywa pracodawcza

Jak już wielokrotnie zostało wspomniane odpowiedzialność pracodawcy wobec poszkodowanej osoby trzeciej jest bezpośrednia, wyłączna i, jako uregulowana przepisami prawa cywilnego, niczym nieograniczona. Odpowiedzialność zaś pracownika-sprawcy szkody jest zasadniczo wyłączona, zaś względem pracodawcy, który szkodę naprawił, ograniczona na podstawie innych niż art. 120 KP przepisów prawa pracy. Dokonując zatem oceny sprawiedliwości takiego rozwiązania ogromne znaczenie ma również treść i sposób

⁴⁰ Co prawda, jak zostało już wspomniane, w chwili obecnej ogólna sytuacja prawna poszkodowanego zależy od tego typu czynników, ale zasadniczo nie do tego stopnia, że wpływa to na zakres jego zaspokojenia. O wyjątkach natomiast na tym polu, związanych raczej z mankamentami obowiązującego art. 120 KP niż z samą ideą jaka za tym przepisem się kryje, będzie mowa w pkt V.2.

⁴¹ G. Bieniek, *Roszczenia...*, s. 47.

interpretacji przepisów o odpowiedzialności materialnej pracowników w ogóle, a w szczególności art. 115 i 119 KP. Ten pierwszy zawęża odpowiedzialność pracowników jedynie do rzeczywistej straty (*damnum emergens*), ten drugi do kwoty ich trzymiesięcznego wynagrodzenia. Takie ukształtowanie reguł odpowiedzialności może natomiast w praktyce prowadzić (i w istocie prowadzi) do sytuacji opisanych już wcześniej na przykładzie pracodawcy prowadzącego przedsiębiorstwo szkoleniowe.

W obecnym ustroju społeczno-gospodarczym, gdzie własność prywatna jest jedną z podstawowych wartości chronionych konstytucyjnie, i w którą jakakolwiek ingerencja ustawodawcza jest możliwa jedynie przy spełnieniu kryteriów testu proporcjonalności, nie wydaje się możliwe do usprawiedliwienia tak drastyczne obarczenie pracodawcy skutkami finansowymi szkód wyrządzonych mu, bezpośrednio lub pośrednio, przez pracowników.

W szczególności za niesprawiedliwe należy uznać rozwiązanie limitujące odszkodowanie regresowe pracodawcy jedynie do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika, co nie wydaje się mieć w chwili obecnej przekonującego uzasadnienia ekonomicznego, a opiera się raczej na ideologii poprzedniego systemu⁴². Dawniej bowiem argumentem dla takiego ukształtowania odpowiedzialności pracowniczej były obawy przed odpływem wykonawców pracy z tych gałęzi produkcji, z którymi wiąże się wysokie prawdopodobieństwo wyrządzenia szkody. To z kolei, jak argumentowali zwolennicy takiego zapatrywania, godziłoby w rozwój przemysłu kluczowego dla wielu gałęzi produkcji, a w konsekwencji w interes gospodarki narodowej, bezpośrednio zainteresowanej zapewnieniem stosunkom pracy właściwej organizacji⁴³.

W chwili obecnej tego typu argumenty nie mogą mieć żadnego znaczenia, a wręcz przeciwnie, w realiach społecznej gospodarki rynkowej na pierwszy plan wysuwają się racje ekonomiczne o charakterze wolnościowym. Kształtując zatem zasady ochrony interesów majątkowych stron stosunku pracy w razie zaistnienia szkody, należy aktualnie w znacznie większym niż dawniej stopniu brać pod uwagę sytuację pracodawców, z których zdecydowana większość działa w sektorze prywatnym i zasilana jest kapitałem o tym samym charakterze⁴⁴. *De lege lata* natomiast ustawodawca jedynie w niewielkim stopniu uwzględnił tego typu wymogi kształtując zasady odpowiedzialności stron stosunku pracy w razie zaistnienia szkody. Przejawia się to nie tylko w zbyt dużym ograniczeniu po stronie pracodawców wysokości ich roszczeń względem pracowników, ale również w potraktowaniu

⁴² Tak również Ł. Pisarczyk, *Ryzyko...*, s. 332; D. Klucz, *Ograniczony obowiązek odszkodowawczy pracownika a ochrona interesów pracodawcy*, MPP 2006, Nr 4, s. 190.

⁴³ Por. np. M. Rafacz-Krzyżanowska, *op. cit.*, s. 150 i n.

⁴⁴ Szerzej na ten temat pisze m.in. D. Klucz, *op. cit.*, s. 186 i n.

ich wszystkich, na gruncie reguł odpowiedzialności, identycznie. Tymczasem większość z nich to tzw. mali pracodawcy, których sytuacja finansowa daleka jest od stabilności (nie mówiąc już o podmiotach z tzw. trzeciego sektora), zwłaszcza ze względu na powszechnie występujący wśród przedsiębiorców brak płynności finansowej. Problem ten doprowadził do upadłości już niejednego pracodawcę, a konieczność pokrywania za pracowników szkód wyrządzonych osobom postronnym i powstawanie roszczeń regresowych dopiero z chwilą ich naprawienia, w połączeniu z niewielką możliwością odzyskania utraconego w ten sposób majątku (limit odszkodowawczy, zawężenie pracowniczej odpowiedzialności jedynie do *damnum ergmens*, niewielkie możliwości płatnicze pracowników), jedynie go pogłębiają. Obarczanie pracodawców tak znacznym, jak obecnie, ryzykiem majątkowym powinno być stosowane wyłącznie wobec dużych i stabilnych finansowo podmiotów, do których większość polskich pracodawców niestety nie należy.

Z podanych wyżej względów, a także wcześniej wymienionych praktycznych trudności w dochodzeniu roszczeń regresowych przez pracodawców (przewlekłość postępowania sądowego, utrudniony kontakt ze sprawcą szkody, czy też ograniczone możliwości zapobiegania jego działaniom na szkodę wierzyciela), należy dojść do wniosku, że ograniczenie limitu roszczeń regresowych do poziomu trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika narusza zasadę proporcjonalności ingerowania przez ustawodawcę we własność prywatną (art. 31 ust. 3 Konstytucji RP⁴⁵), a tym samym godzi w podstawy polskiego ustroju społeczno-gospodarczego (por. art. 20 Konstytucji RP)⁴⁶. Własność w Konstytucji RP, rozumiana jako „najpełniejsze prawo, które może przysługiwać na danych dobrach”⁴⁷, postrzegana jest przede wszystkim jako wolność nabywania, zachowania oraz dysponowania mieniem⁴⁸. Nie ulega zatem wątpliwości, że skierowany do pracodawcy nakaz pokrycia z własnego majątku szkód wyrządzonych przez inne osoby, a także związany z tym zakaz pełnego zaspokojenia swojego interesu majątkowego od sprawcy szkody, jest istotną ingerencją w chronioną konstytucyjnie własność pracodawcy (por. art. 64 Konstytucji RP). Ingerencja taka musi natomiast spełniać test konstytucyjności, który polega na rozważeniu trzech kwestii: po pierwsze, czy wprowadzona regulacja ustawodawcza jest w stanie doprowadzić do zamierzonych przez nią skutków; po drugie, czy regulacja ta jest niezbędna dla ochrony interesu publicznego, z którym jest powiązana; po trzecie, czy efekty

⁴⁵ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.4.1997 r. (Dz.U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483 z późn. zm).

⁴⁶ Tak również W. Piotrowski, *Prawo do odszkodowania w świetle norm Kodeksu pracy i Konstytucji RP* [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, pod red. Z. Górala, Warszawa 2009, s. 414

⁴⁷ K. Świderski, *Wywłaszczenie w świetle art. 21 ust. 2 Konstytucji RP*, CASUS 2006, Nr 4, s. 10.

⁴⁸ Zob. np. wyrok TK z 31.1.2001 r., P 4/99, OTK 2001, Nr 1, poz. 5.

wprowadzanej regulacji pozostają w proporcji do ciężarów nakładanych przez nią na obywatela⁴⁹. Krytykowane tu rozwiązania prawne, z podanych już wyżej względów, nie wydają się pozytywnie przechodzić skonstruowanego w ten sposób testu, a w szczególności punktu drugiego (niezbędność) i trzeciego (proporcjonalność).

Podobne co wyżej zastrzeżenia budzi również ograniczenie szkód pracowniczych jedynie do *damnum emergens*, co w przypadku odpowiedzialności regresowej z art. 120 § 2 KP może prowadzić po stronie pracodawcy do nieproporcjonalnych konsekwencji, nawet gdy wypłacone osobie trzeciej odszkodowanie jest stosunkowo niewielkie (np. 10.000 zł). Przypadki takie będą dotyczyć przede wszystkim małych pracodawców będących osobami fizycznymi lub pracodawców z sektora organizacji pozarządowych, w przypadku których konieczność zapłaty nawet niewielkiego odszkodowania może doprowadzić do niewykorzystania istotnej dla nich szansy rozwoju swojego przedsiębiorstwa/organizacji (*lucrum cessans*). W skrajnych przypadkach może to natomiast doprowadzić nawet do konieczności całkowitego zrezygnowania z prowadzonej dotychczas działalności (np. w razie nie uzyskania kredytu w banku lub niemożliwości wzięcia udziału w kluczowym konkursie grantowym).

Na koniec warto też podkreślić, że obecnie istniejące ukształtowanie zasad odpowiedzialności stron stosunku pracy w razie zaistnienia szkody, prowadzi również do tego, że przedsiębiorstwa niechętnie zatrudniają pracowników na podstawie stosunku pracy, a decydując się na to wykorzystują dla zabezpieczenia swoich interesów niedopuszczalne *de lege lata* narzędzia prawne⁵⁰. W praktyce bowiem ten, kto zatrudnia na podstawie umów cywilnoprawnych, będzie w znacznie lepszej sytuacji niż ten, kto zatrudnia na podstawie stosunku pracy. Ten pierwszy bowiem, nawet przy założeniu jego solidarnej odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną przez wykonującego pracę, będzie posiadał nielimitowane roszczenia regresowe do sprawcy szkody. Sytuacja taka rodzi z kolei pytanie, czy tak znaczące zróżnicowanie sytuacji prawnej dwóch podmiotów prywatnych, niekiedy nawet działających na tym samym rynku, jedynie od wykorzystywanej przez nich podstawy zatrudnienia, może być aktualnie wystarczająco silnie uzasadnione?

Można by zatem zadać w tym miejscu pytanie o odmienny sposób rozwiązania konfliktu interesów majątkowych pracownika i pracodawcy, jaki zachodzi niewątpliwie na tle art. 120 KP. Rozwiązanie to musi sprawiedliwie uwzględniać obydwie interesy, gdyż obok

⁴⁹ Wyrok TK z 26.4.1995 r., K 11/94, OTK 1995, Nr 1, poz. 12.

⁵⁰ Jak chociażby weksle – szerzej zob. M. Rylski, *Weksel między stronami stosunku pracy*, Warszawa 2015.

ochrony własności i innych praw majątkowych (art. 64 Konstytucji RP) istnieje jeszcze konieczność ochrony pracy (art. 24 Konstytucji RP).

Pierwszym i przychodzącym w sposób oczywisty na myśl rozwiązaniem jest podniesienie limitu odszkodowawczego z art. 119 KP i ewentualnie uzależnienie jego poziomu od stopnia winy pracownika. Rodzi to jednak natychmiastowo kolejną wątpliwość, dotyczącą konkretnej wysokości tego ograniczenia, co jednak bez przeprowadzenia odpowiednich badań z zakresu ekonomicznej analizy prawa nie może być określone w sposób niegenerujący zarzutu arbitralności rozstrzygnięć. Nie zmienia to jednak faktu, że obowiązujący obecnie limit jest nieadekwatny do współczesnych realiów rynkowych i powinien zostać podniesiony, np. do sześciokrotności wynagrodzenia pracownika przy niedbalstwie zwykłym i do dziewięciokrotności przy jego rażącej postaci⁵¹. Taka modyfikacja nie wydaje się być zbyt wygórowana, gdy weźmie się pod uwagę, że w razie wyrządzenia przez pracownika szkody z winy umyślnej nie obowiązują żadne limity.

Innym nasuwającym się w sposób oczywisty rozwiązaniem prawnym jest zniesienie ograniczenia odpowiedzialności pracowniczej jedynie do *damnum emergens*, przynajmniej w zakresie roszczeń regresowych z art. 120 § 2 KP, albo zniesienie takiego ograniczenia w połączeniu z limitowaniem roszczeń z zakresu *lucrum cessans*, np. do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Dodatkowym natomiast rozwiązaniem, łagodzącym nieco podane wyżej propozycje, mogłoby być wprowadzenie obligatoryjnego rozłożenia świadczenia pracownika na części, według algorytmu powiązanego z wysokością jego zarobków u danego pracodawcy lub ogólną sytuacją majątkową. Takie rozwiązanie uwzględnia z jednej strony słuszne interesy pracodawców, którzy mają prawo domagać się od pracowników większego niż dotychczas odszkodowania (ochrona własności i praw majątkowych), a z drugiej strony konieczność ochrony sytuacji socjalnej pracownika i jego rodziny (ochrona pracy)⁵².

Kończąc ten wątek należałoby jeszcze rozważyć, czy zaostrenie odpowiedzialności pracowniczej, np. w podany wyżej sposób, powinno być dokonane wobec wszystkich przypadków wyrządzenia przez pracownika szkody własnemu pracodawcy, czy tylko sytuacji, których dotyczy art. 120 KP. To ostatnie rozwiązanie byłoby sensowne, o ile dałoby się wykazać, że rozszerzenie odpowiedzialności regresowej, względem pozostałych przepisów o odpowiedzialności pracowniczej, ma jakieś szczególne uzasadnienie. *Prima facie*

⁵¹ Propozycja ta ma charakter jedynie przykładowy.

⁵² Por. też propozycje przedstawione przez Ł. Pisarczyka, *Odpowiedzialność...*, s. 342.

wyduje się, że takiego uzasadnienia nie ma⁵³, jednak po głębszym namyśle mogą co do tego powstać wątpliwości.

Po pierwsze należy zauważyć, że gdy pracownik wyrządzi pracodawcy szkodę bezpośrednio, to ten ostatni może dochodzić swoich roszczeń niemalże natychmiast, a gdy pośrednio – dopiero z chwilą zaspokojenia poszkodowanego. Od momentu zaś wyrządzenia przez pracownika szkody do czasu jej naprawienia przez pracodawcę może minąć sporo czasu, w którym ten ostatni pozostaje w zawieszeniu i stanie niepewności, co do konieczności zaspokojenia w przyszłości roszczeń osoby trzeciej. Nie do końca zatem może on swobodnie dysponować swoim majątkiem, a w swych planach biznesowych musi brać pod uwagę konieczność ewentualnego pokrycia za pracownika szkody w razie niekorzystnego wyniku procesu sądowego. Ponadto w tym czasie może również dojść do:

- a) pogorszenia się sytuacji majątkowej pracodawcy, co może z kolei sprawić, że pokrycie roszczeń osoby trzeciej co prawda będzie jeszcze możliwe, ale doprowadzi podmiot zatrudniający do upadłości lub likwidacji,
- b) pogorszenia się sytuacji majątkowej pracownika sprawcy szkody (np. poprzez obniżenie mu wynagrodzenia lub jego niewypłacalność), co uniemożliwi nawet częściowo zwrotne zaspokojenie się pracodawcy,
- c) utraty jakiegokolwiek kontaktu ze sprawcą szkody, który, co wysoce prawdopodobne, może się ukrywać w celu uniknięcia ostatecznie swojej odpowiedzialności,
- d) działania dłużnika na szkodę pracodawcy, poprzez ukrycie swojego majątku lub przekazanie go komuś innemu, a wątpliwe jest, czy przewidziane prawem środki ochrony wierzyciela, takie jak chociażby skarga pauliańska, mogą w takim przypadku znaleźć zastosowanie, gdyż formalnie, do czasu naprawienia szkody, pracodawca wierzycielem nie jest.

Nie bez znaczenia jest również znana ekonomiczna zasada, iż „pieniądz dziś jest wart więcej niż pieniądz jutro” (ze względu na inflację, ale też możliwości wykorzystania go do akceleracji swojego majątku poprzez różnego rodzaju inwestycje).

Po drugie, konstrukcja art. 120 KP umożliwia zaistnienie sytuacji, w której pracodawca poniesie odpowiedzialność wobec osoby trzeciej, gdyż na podstawie przepisów KC uda się podwładnemu wykazać winę, ale nie będzie już mógł skutecznie dochodzić roszczenia regresowego od pracownika, bowiem winy na gruncie prawa pracy udowodnić mu

⁵³ *Ibidem*, s. 343-344.

się nie da. Może tak być dlatego, że pojęcia winy w prawie cywilnym i w prawie pracy różnią się od siebie. Ta pierwsza ma charakter obiektywny, zaś w przypadku drugiej należy uwzględnić indywidualne cechy pracownika. Występuje tu zatem ryzyko niemożności dochodzenia przez pracodawcę swoich roszczeń od pracownika, które nie występuje w sytuacji, gdy szkoda została temu pierwszemu wyrządzona bezpośrednio.

Podane wyżej różnice skłaniają do wniosku, że nawet przy założeniu adekwatności przepisów art. 115 i 119 KP przy odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną pracodawcy bezpośrednio, należałoby je zmodyfikować przy odpowiedzialności regresowej pracownika, o której mowa w art. 120 § 2 KP.

V.1.2. Perspektywa pracownicza

W tym miejscu warto krótko nadmienić, że za niesprawiedliwością obowiązujących aktualnie zasad odpowiedzialności pracowniczej zdaje się też, paradoksalnie, przemawiać argument odnoszący się do sytuacji pracownika. Chodzi mianowicie o występujące obecnie drastyczne zróżnicowanie zakresu odpowiedzialności osoby wyrządzającej szkodę z winy nieumyślnej i tej, która czyni to umyślnie. Jest przy tym oczywiste, że ten drugi powinien ponosić odpowiedzialność surowszą niż ten pierwszy, może nawet – jak jest teraz – nieograniczoną, ale nie wydaje się, aby sam rodzaj winy mógł wprowadzać aż tak daleko idące rozbieżności. Skłania to do wniosku, że odpowiedzialność tego pierwszego powinna być *de lege ferenda* rozszerzona. Obowiązująca bowiem obecnie regulacja oznacza w praktyce, że pracownik zarabiający 2000 zł, który przez swoje rażące niedbalstwo wyrządził pracodawcy szkodę w wysokości 100.000 zł, odpowie za nią jedynie do kwoty 6000 zł, zaś gdyby uczynił to w sposób umyślny w zamiarze ewentualnym, to musiałby ją pokryć w całości. Różnica w stopniu ochrony interesu majątkowego pierwszego i drugiego pracownika daje się tu łatwo oszacować i wynosi 94.000 zł.

V.2. Dyskusyjne warianty interpretacji przepisów o odpowiedzialności stron stosunku pracy w razie wyrządzenia przez pracownika szkody osobie trzeciej

V.2.1. Subsydiarna odpowiedzialność pracownika wobec osoby trzeciej

W orzecznictwie SN⁵⁴ i częściowo w doktrynie prawa cywilnego⁵⁵ oraz prawa pracy⁵⁶ przyjęto, że art. 120 § 1 KP nie wyłącza możliwości bezpośredniego dochodzenia przez poszkodowanego roszczeń od pracownika, który wyrządził mu szkodę przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, jeżeli pracodawca nie ma możliwości naprawienia tej szkody, w szczególności ze względu na swą upadłość lub likwidację. Pogląd taki spotkał się z krytyką niektórych przedstawicieli doktryny prawa pracy, których argumenty, ze względu na ograniczone ramy niniejszej pracy, nie mogą być szerzej zreferowane⁵⁷. Tym niemniej do samego problemu interpretacyjnego warto się krótko odnieść, gdyż ma on niebagatelne znaczenie dla praktyki obrotu gospodarczego i sposobu rozumienia art. 120 KP w ogóle.

Przede wszystkim słusznie wskazuje się, że pogląd o subsydiarnej odpowiedzialności pracownika stoi w jaskrawej sprzeczności z literalnym brzmieniem art. 120 § 1 KP, w którym wyraźnie mowa jest o „wyłącznej” odpowiedzialności pracodawcy⁵⁸. Wykładnia językowa, mimo że ma zasadniczo pierwszeństwo, nie jest natomiast jedyną dopuszczalną i nawet jednoznaczne brzmienie normy należy badać w świetle kryteriów funkcjonalnych⁵⁹. Kryteria te nie dają jednak jasnego rozstrzygnięcia.

Z jednej strony dopuszczenie subsydiarnej odpowiedzialności pracownika wprowadza niewątpliwie pewien aksjologiczny chaos, i to nie tylko dlatego, że ponoszenie przez niego bezpośredniej odpowiedzialności godzi istotnie w jeden z głównych celów wprowadzenia art. 120 KP do systemu prawnego⁶⁰, a dodatkowo może stać w kolizji z konstytucyjną zasadą ochrony pracy⁶¹, ale również dlatego, że ten sam pracownik, w tych samych okolicznościach, może ponosić odpowiedzialność według dwóch, stojących ze sobą niejednokrotnie w sprzeczności aksjologicznej i normatywnej, reżimów prawnych, co zależy wyłącznie od czynników dotyczących innego niż sprawca szkody i poszkodowany podmiotu (niewypłacalność pracodawcy). Taka konstrukcja jest czymś w zasadzie nieznanym naszemu systemowi prawnemu, bowiem chyba najbardziej zbliżona do niej subsydiarna

⁵⁴ Zob. cyt. już uchwałę składu 7 sędziów SN z 7.6.1975 r., III CZP 19/75, *op. cit.* oraz wyrok SN z 11.4.2008 r., II CSK 618/07, *op. cit.*

⁵⁵ A. Szpunar, *Wynagrodzenie szkody wynikłej wskutek wypadku komunikacyjnego*, Warszawa 1976, s. 150 i n.; M. Nesterowicz, *Stosunek prawa pracy do przepisów Kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych*, Palestra 1977, Nr 7, s. 8; B. Lewaszkiewicz-Petrykowska, *Wyrządzenie szkody przez kilka osób*, Warszawa 1978, s. 153.

⁵⁶ M. Gersdorf [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 618 i n.; B. Wagner, *op. cit.*, s. 673 i n.

⁵⁷ Zob. jednak W. Perdeus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2012, s. 809; J. Skoczyński [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. L. Florka, Warszawa 2011, s. 616 i n.; G. Wolak, *op. cit.*, s. 25 i n.

⁵⁸ J. Skoczyński, *Odpowiedzialność...*, s. 36.

⁵⁹ Szerzej na ten temat zob. M. Zieliński, *Wykładnia prawa. Zasady, reguły, wskazówki*, Warszawa 2012.

⁶⁰ *Ibidem*.

⁶¹ L. Pisarczyk, *Odpowiedzialność...*, s. 342.

odpowiedzialność wspólników spółki jawnej za jej zobowiązania, kształtuje się, niezależnie od okoliczności, w oparciu o ten sam reżim prawny.

Z drugiej strony za możliwością dochodzenia niekiedy roszczeń bezpośrednio od pracownika przemawia wywodząca się z idei społecznej gospodarki rynkowej aksjologia, iż interes poszkodowanego powinien być chroniony możliwie jak najpełniej, zaś zakres tego zaspokojenia nie powinien się w tak drastyczny sposób zmieniać w zależności od podstawy zatrudnienia tego, kto szkodę wyrządza. W przeciwnym bowiem wypadku prowadziłoby to do uznania, że poszkodowanego mogą obarczać w sposób negatywny skutki czynności prawnej dokonanej przez jego kontrahenta ze sprawcą szkody, co uwzględniając, że nie ma on żadnego wpływu na wybór takiej osoby jako faktycznego wykonawcy usługi/produktu lub współpracownika, wydaje się rażąco niesprawiedliwe. Niesprawiedliwe wydaje się to również z tego względu, że w razie niewypłacalności pracodawcy poszkodowany pozostawałby z niczym, zaś sprawca szkody byłby całkowicie bezkarny. Takie stanowisko godziłoby niewątpliwie w powszechne poczucie sprawiedliwości, w funkcję wychowawczą i prewencyjną przepisów o odpowiedzialności materialnej pracowników, a także, a nawet przede wszystkim, w powoływaną już wielokrotnie konstytucyjną zasadę ochrony własności prywatnej⁶². Ponadto oznaczałoby ono również, że już nie tylko pracodawca, ale także jego kontrahenci przejmują na siebie ryzyko związane z zatrudnieniem pracowniczym.

Trudno jednak nie zauważyć, że co najmniej część argumentów powołanych przeciwko wyłącznej odpowiedzialności pracodawcy pozostaje aktualnych również na gruncie koncepcji odpowiedzialności subsydiarnej. Dotyczy to w szczególności twierdzenia, iż poszkodowanego nie powinny obarczać w sposób negatywny skutki czynności prawnej dokonanej przez jego kontrahenta ze sprawcą szkody. Takie konsekwencje obarczają go jednak nawet przy założeniu, że może on wyjątkowo dochodzić roszczeń bezpośrednio od pracownika, co przejawia się głównie w trzech aspektach. Po pierwsze, w wyłączeniu wobec sprawcy szkody cywilnoprawnych reguł jego solidarnej odpowiedzialności. Po drugie, w nakazie skierowania swoich roszczeń w pierwszej kolejności do pracodawcy. Po trzecie, w konieczności wykazania przez poszkodowanego dodatkowej przesłanki odpowiedzialności pracownika, jaką jest niemożliwość uzyskania odpowiedniego zaspokojenia u pracodawcy⁶³.

Jakby zatem nie interpretować art. 120 § 1 KP rodzą się na jego tle wątpliwości natury konstytucyjnej, zwłaszcza co do zgodności tak istotnego zróżnicowania ochrony interesu

⁶² Por. J. Skoczyński, *Kodeks pracy...*, s. 618.

⁶³ Tak słusznie *Ibidem*, s. 619.

majątkowego wierzyciela od statusu pracowniczego lub niepracowniczego sprawcy szkody⁶⁴. Koncepcja subsydiarnej odpowiedzialności pracownika łagodzi nieco to zróżnicowanie, ale go nie eliminuje. Co więcej, zasygnalizowany tu problem pogłębiony zostaje przez fakt, że wydaje się, iż owa niemożliwość zaspokojenia przez poszkodowanego swoich roszczeń u pracodawcy, warunkująca dopuszczalność zwrócenia się bezpośrednio do pracownika, nie może być *de lege lata* rozumiana dowolnie. Wydaje się bowiem oczywiste, że intencją ustawodawcy było zasadniczo wyłączenie osobistej odpowiedzialności pracownika wobec poszkodowanego i poddanie jego odpowiedzialności regułom prawa pracy, zaś dopuszczalne przypadki przełamujące tę zasadę muszą być interpretowane ściśle i nie mogą podawać w wątpliwość samej reguły, w szczególności poprzez godzenie w jej istotę. Innymi słowy, przepisu art. 120 KP nie można interpretować jako statuującego zasadę, iż pracodawca odpowiada zawsze w pierwszej kolejności, a pracownik zawsze w drugiej, gdy ten pierwszy, niezależnie od przyczyn faktycznych lub prawnych, nie zaspokoi w całości lub w części roszczeń osoby trzeciej⁶⁵. Taka interpretacja art. 120 KP godziłaby niewątpliwie nie tylko w jego literalne brzmienie, ale też w cel jego wprowadzenia do systemu prawnego.

Niezależnie natomiast od powyższego, przedstawiony tu sposób rozumienia przepisu art. 120 KP wydaje się stać w sprzeczności z aksjologią wynikającą z aktu wyższego rzędu, jakim jest Konstytucja RP (sprawiedliwość, równość, ochrona własności). Przy czym argumenty, że w Konstytucji RP zapisano również zasadę ochrony pracy nie są wystarczająco przekonujące, bowiem ochrona pracy nie może burzyć fundamentalnych założeń sprawiedliwości społecznej. Sprawiedliwym jest chronić pracę, lecz bardziej sprawiedliwym odstąpić od tej ochrony, gdy dzieje się to kosztem osoby poszkodowanej przez taką pracę, która w dodatku nie jest często nawet jej pośrednim beneficjentem (np. gdy poszkodowanym jest inny pracownik). Odstąpienie od takiej ochrony można zresztą uzasadnić odwołując się również do hierarchii chronionych konstytucyjnie dóbr, bowiem w przypadku wyrządzenia przez pracownika szkody na osobie, nie zachodzi już tylko konflikt ochrony pracy z ochroną własności. *De lege ferenda* należałoby zatem rekomendować zmianę konstrukcji art. 120 § 1 KP w taki sposób, aby ochrona pracownika w żadnym przypadku nie prowadziła w praktyce do niemożliwości zaspokojenia interesów majątkowych poszkodowanego w sytuacji, gdy uzyskanie od pracodawcy stosownej rekompensaty jest, z przyczyn niezależnych od poszkodowanego, wykluczone (w przeciwieństwie do niemożliwości subiektywnej – np. bierności poszkodowanego doprowadzającej do przedawnienia roszczeń wobec pracodawcy).

⁶⁴ Por. *Ibidem* oraz G. Wolak, *op. cit.*, s. 27.

⁶⁵ Tak słusznie G. Wolak, *op. cit.*, s. 28.

Postulat taki nabiera szczególnego znaczenia w świetle wywodów znajdujących się w pkt V.2.2.

De lege lata natomiast, przepis art. 120 § 1 KP należy interpretować w sposób dopuszczający co prawda subsydiarną odpowiedzialność pracownika, ale w zawężeniu do przypadków absolutnie wyjątkowych, do których należy m.in. upadłość i likwidacja pracodawcy lub faktyczny brak po jego stronie majątku wystarczającego do zaspokojenia w pełni roszczeń osoby trzeciej⁶⁶. Przy czym pogląd ten może znaleźć pełne zastosowanie jedynie wtedy, gdy pracodawca nie posiada następcy prawnego, zobowiązanego do pokrycia szkód osobie trzeciej (por. art. 23¹ KP)⁶⁷.

V.2.2. Odpowiedzialność pracownika wobec podmiotu, który naprawił osobie trzeciej szkodę za pracodawcę oraz wobec ubezpieczyciela pracodawcy

Niedługi czas po wejściu w życie Kodeksu pracy w orzecznictwie przyjęto zasadę, iż z mocy art. 120 § 1 KP bezpośrednia odpowiedzialność pracownika wyrządzającego na warunkach tego przepisu szkodę osobie trzeciej jest, wobec podmiotu, który za pracodawcę taką szkodę naprawił, całkowicie wyłączona. Nieco później uznano również, że odpowiedzialność taka jest wyłączona także wobec podmiotu naprawiającego szkodę powstałą bezpośrednio u pracodawcy, co dotyczy głównie ubezpieczyciela tego ostatniego (art. 828 § 1 KC). Przedstawione tu poglądy prowadzą natomiast do sytuacji, w której ten kto naprawił szkodę, nie może dochodzić swoich roszczeń ani od pracodawcy ani od pracownika-sprawcy szkody. Od pracodawcy nie może tego uczynić ze względu np. na brak podstawy prawnej, jak wskazywano na gruncie nieobowiązujących już odpowiedników art. 43 ustawy o ubezpieczeniach obowiązkowych⁶⁸ (dalej u.u.o.)⁶⁹, zaś od pracownika ze względu na art. 120 § 1 KP. Co więcej, w takim przypadku pracownik nie ponosiłby jakiegokolwiek odpowiedzialności, gdyż nawet jego własny pracodawca nie mógłby dochodzić od niego roszczeń, albowiem nie naprawiając szkody nie stworzył warunków do powstania po jego stronie roszczeń regresowych z art. 120 § 2 KP.

⁶⁶ Tak również *Ibidem*. Por. też pojęcie „niewypłacalności pracodawcy” z ustawy z 13.7.2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (tj. Dz. U. z 2014 r., poz. 272).

⁶⁷ B. Wagner, *op. cit.*, s. 674.

⁶⁸ Zob. uchwałę SN z 7.11.1977 r., III CZP 80/77, OSNC 1978, Nr 5-6, poz. 84.

⁶⁹ Ustawa z 22.5.2003 r. o ubezpieczeniach obowiązkowych, Ubezpieczeniowym Funduszu Gwarancyjnym i Polskim Biurze Ubezpieczycieli Komunikacyjnych (tj. Dz.U. z 2013 r., poz. 392). Dawniej były to np. § 33 rozporządzenia Rady Ministrów z 9.12.1992 r. w sprawie ogólnych warunków obowiązkowego ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej posiadaczy pojazdów mechanicznych za szkody powstałe w związku z ruchem tych pojazdów (Dz. U. z 1992 r., Nr 96, poz. 475).

Powyższe poglądy, wyrażane co do zasady w realiach poprzedniego ustroju, muszą, nawet *prima facie*, budzić istotne zastrzeżenia w obecnym systemie społeczno-gospodarczym. Aktualnie, o czym już była wcześniej mowa, konstytucyjna ochrona pracy, czy też ochrona socjalna pracownika, nie mogą iść tak daleko, aby całkowicie pozbawiać wierzyciela możliwości zaspokojenia jego słuszych interesów. Stanowisko takie nie znajduje obecnie uzasadnienia aksjologicznego, ekonomicznego ani społecznego, a wręcz przeciwnie – stoi z nimi w jaskrawej sprzeczności. Tym samym generuje ono podobne, co zaprezentowane wyżej zarzuty niezgodności z konstytucyjną zasadą ochrony własności prywatnej, w szczególności poprzez nieproporcjonalne obciążenie wierzyciela skutkami finansowymi nagannego zachowania pracownika, a dodatkowo nie tylko godzi, ale wręcz całkowicie sprzeniewierza się prewencyjno-wychowawczej funkcji przepisów o odpowiedzialności materialnej pracowników. Dodatkowo prowadzi ono do naruszenia zasady równego traktowania, poprzez nieproporcjonalne do zastosowanego kryterium (status pracowniczy i niepracowniczy dłużnika) zróżnicowanie sytuacji prawnej wierzycieli. Zresztą nawet jeśli by bronić tezy, że status taki może być wystarczającym usprawiedliwieniem dla takiego zróżnicowania (np. ze względu na ochronę zarobków, które w przypadku pracowników stanowią z reguły ich główne źródło utrzymania), to wystarczającego usprawiedliwienia nie stanowi już kryterium wyrządzenia szkody przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych (które nawiązuje głównie do aksjologii odpowiedzialności pracodawcy za cudze czyny, a nie aksjologii związanej z osobą pracownika). Od niego natomiast też będzie zależeć, czy w omawianych tu okolicznościach wierzyciel pozostanie z niczym, czy też zostanie przynajmniej częściowo zaspokojony.

Należy też jednak nadmienić, że poruszona tu problematyka jest bardzo skomplikowana, w wielu aspektach kwestyjna i bez wątpienia mogłaby stanowić przedmiot odrębnego artykułu. Zasadniczo można ją podzielić na trzy grupy sytuacji.

V.2.2.1. Grupa pierwsza

Grupa ta wiąże się z możliwością dochodzenia od pracownika roszczeń regresowych, o których mowa w art. 828 § 1 KC⁷⁰, przez ubezpieczyciela w sytuacji, w której szkoda została wyrządzona bezpośrednio pracodawcy. W kwestii tej wypowiedział się SN w cytowanej już

⁷⁰ Treść tego przepisu brzmi następująco: „Jeżeli nie umówiono się inaczej, z dniem zapłaty odszkodowania przez ubezpieczyciela roszczenie ubezpieczającego przeciwko osobie trzeciej odpowiedzialnej za szkodę przechodzi z mocy prawa na ubezpieczyciela do wysokości zapłaconego odszkodowania. Jeżeli zakład pokrył tylko część szkody, ubezpieczającemu przysługuje co do pozostałej części pierwszeństwo zaspokojenia przed roszczeniem ubezpieczyciela”.

uchwale z 7.11.1977 r.⁷¹, w świetle której „gdy pracownik spowodował nieumyślnie szkodę swemu zakładowi pracy, zakład ubezpieczeń nie może dochodzić od niego na podstawie art. 828 § 1 k.c. zwrotu świadczeń wypłaconych poszkodowanemu”, gdyż zdaniem SN byłoby to sprzeczne z zasadą ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika (art. 300 KP), a ponadto prowadziłoby do niespójności w systemie prawnym, w którym „sytuacje pracowników jako sprawców szkody kształtowałyby się różnie w zależności od tego, czy zakład pracy naprawił szkodę, czy też z mocy przepisów szczególnych naprawił ją ZUS, PZU lub inny podmiot”. Sąd Najwyższy podkreślił również, że zwrotu wspomnianych wyżej świadczeń zakład ubezpieczeń nie może się domagać od pracownika nie tylko w pełnej wysokości, lecz również w takich granicach, w jakich mógłby odszkodowania domagać się od niego pracodawca, gdyż niemożliwe jest przenoszenie zasad regulujących stosunek pracy w dziedzinę stosunków prawnych o innym charakterze.

Z zaprezentowanym wyżej stanowiskiem nie sposób się jednak zgodzić, i to nie tylko ze względu na nowy ład społeczno-gospodarczy i chronione nim wartości, ale również argumenty zachowujące aktualność w realiach poprzedniego ustroju.

Przede wszystkim wyrażone przez SN stanowisko różnicuje sytuację prawną pracowników wyrządzających pracodawcy szkodę od zupełnie ubocznej okoliczności, jaką jest ubezpieczenie mienia pracodawcy lub jego brak. W tym pierwszym przypadku pracownik w ogóle nie odpowie za szkodę, zaś w drugim odpowie przed pracodawcą na zasadach prawa pracy⁷². Takie rozstrzygnięcie, z podawanych już wielokrotnie względów, jest nie do zaakceptowania.

Ponadto należy zauważyć, że na gruncie art. 828 § 1 KC, wbrew stanowisku SN, możliwe wydaje się przyjęcie wykładni, iż zakład ubezpieczeń może dochodzić swoich roszczeń bezpośrednio od pracownika, ale wyłącznie w granicach jego odpowiedzialności ukształtowanej przepisami prawa pracy. Wedle bowiem niekwestionowanego w nauce prawa poglądu, ubezpieczeniowe roszczenie regresowe z powyższego przepisu ma charakter typowy i „ubezpieczycielowi przysługuje tylko tyle uprawnień, ile przysługiwało poszkodowanemu”⁷³. Wierzytelność regresowa ubezpieczyciela jest bowiem „>tą samą, jaką w granicach zapłaty miał ubezpieczający<<” i „>>przechodzi ona na zakład ubezpieczeń wraz z wszystkimi prawami ubocznymi i zabezpieczeniami, ale i z wszystkimi

⁷¹ III CZP 80/77, *op. cit.*

⁷² J. Ławrynowicz i W. Marek, *Glosa do uchwały SN z dnia 7 listopada 1977 r., III CZP 80/77*, NP 1979, Nr 2, s. 159.

⁷³ Z. Gawlik, *Komentarz do art. 828 KC* [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania - część szczególna*, pod red. A. Kidyby, LEX 2014, pkt 7.

ograniczeniami istniejącymi poprzednio<<”⁷⁴. Wszelkie zatem zarzuty pracownika-sprawcy szkody, które posiadał on względem wierzytelności poszkodowanego pracodawcy może on również podnosić względem ubezpieczyciela⁷⁵. Odpada tu zatem powoływany przez SN argument, iż przepisy ograniczające odpowiedzialność pracownika na gruncie prawa pracy nie mogą mieć wpływu na relacje prawne z innymi niż pracodawca podmiotami. Zresztą argument taki, nawet w oderwaniu od omawianego przypadku, nie zawsze jest prawdziwy, bowiem chociażby w przypadku wystawienia przez pracownika weksla⁷⁶ i jego zbycia przez pracodawcę w drodze czynności kauzalnej, pracownik może podnosić wobec nabywcy wszelkie zarzuty, jakie przysługiwały mu przeciwko pracodawcy. Dopuszczenie zatem stosowania art. 828 § 1 KC w omawianych tu okolicznościach, nie stoi, wbrew twierdzeniu SN, w sprzeczności z zasadą ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracowników ani nie prowadzi do różnicowania ich sytuacji prawnej, w zależności od tego kto naprawił szkodę.

Jedyna wątpliwość, względem zaprezentowanego wyżej poglądu, może rodzić się w związku z tą częścią przepisu art. 828 § 1 KC, w której mowa jest o przejściu roszczeń na ubezpieczyciela „do wysokości zapłaconego odszkodowania”. Wydaje się jednak, że takie sformułowanie nie oznacza, że roszczenie ubezpieczyciela musi idealnie odpowiadać wartości pokrytej przez niego szkody, lecz wręcz przeciwnie, zwrot „do wysokości” należy rozumieć jako „nie więcej niż”. Potwierdzenie takiej interpretacji można zresztą znaleźć w orzecznictwie sądowym: „Sytuacja osoby odpowiedzialnej za szkodę wobec ubezpieczającego nie może ulec zmianie wskutek tego, że roszczenie ubezpieczającego przeszło na zakład ubezpieczeń. Dotyczy to również miarkowania odszkodowania na podstawie art. 440, jeżeli w stosunku między ubezpieczającym a osobą odpowiedzialną za szkodę miarkowanie takie byłoby uzasadnione”⁷⁷.

V.2.2.2. Grupa druga

Druga grupa problemów wiąże się z możliwością bezpośredniego dochodzenia od pracownika-sprawcy szkody roszczeń regresowych, o których mowa w art. 43 u.u.o.⁷⁸ przez

⁷⁴ J. Ławrynowicz i W. Marek, *op. cit.*, s. 161.

⁷⁵ *Ibidem*.

⁷⁶ Abstrahując tu od legalności takiej czynności prawnej w konkretnych okolicznościach.

⁷⁷ Wyrok SN z 7.1.1972 r., I CR 12/71, OSNC 1972, Nr 7-8, poz. 135.

⁷⁸ Treść tego przepisu brzmi następująco: „Zakładowi ubezpieczeń (...) przysługuje prawo dochodzenia od kierującego pojazdem mechanicznym zwrotu wypłaconego z tytułu ubezpieczenia OC posiadaczy pojazdów mechanicznych odszkodowania, jeżeli kierujący:

zakład ubezpieczeń, który pokrył za pracodawcę szkody wyrządzone osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. W kwestii tej SN wypowiadał się wielokrotnie, ale nie wydaje się, aby jakiegokolwiek z jego dotychczasowych rozstrzygnięć zasługiwało na pełną aprobatę.

W chwili obecnej istnieje na powyższym polu rozbieżność orzecznicza, zaś reprezentatywnymi dla niej orzeczeniami jest mająca moc zasady prawnej uchwała 7 sędziów SN z 16.10.1976 r.⁷⁹, oraz wyrok SN z 10.9.2009 r.⁸⁰.

W pierwszym ze wskazanych wyżej orzeczeń stwierdzono, że na gruncie nieobowiązującego już odpowiednika art. 43 u.u.o., dochodzenie przez PZU zwrotu świadczenia wypłaconego poszkodowanemu jest wyłączone w stosunku do kierowcy pojazdu mechanicznego, nie posiadającego odpowiedniego prawa jazdy, który spowodował przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych nieumyślnie szkodę osobie trzeciej⁸¹. Rozstrzygnięcie to było motywowane podobną argumentacją, co przedstawiona przez SN na gruncie art. 828 § 1 KC, tj. w szczególności konstrukcją gramatyczną art. 120 § 1 KP, koniecznością ochrony pracownika w myśl zasady ograniczonej odpowiedzialności materialnej, niemożnością akceptacji oddziaływania przepisów prawa pracy na relacje cywilnoprawne oraz różnicowania zasad odpowiedzialności pracowników, w zależności od tego, kto naprawił szkodę, czy wreszcie, co stanowi *novum* względem poprzednio omówionego zagadnienia, zasadą *lex specialis derogat legi generali*. Według bowiem SN przepis art. 120 KP i rozpatrywany w stanie faktycznym przepis prawa cywilnego są sobie w zasadniczy sposób przeciwstawne, bowiem ten pierwszy czyni odpowiedzialnym wobec osób trzecich wyłącznie pracodawcę, a ten drugi uważa za osobę ponoszącą odpowiedzialność, jakkolwiek według zasad regresu, kierowcę, którym może być w konkretnym wypadku pracownik.

Z kolei w drugim z przytoczonych wyżej orzeczeń SN zajął całkowicie odmienne stanowisko stwierdzając, że art. 120 § 1 KP nie wyłącza stosowania art. 43 pkt 3 u.u.o. w

1) wyrządził szkodę umyślnie, w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości albo po użyciu środków odurzających, substancji psychotropowych lub środków zastępczych w rozumieniu przepisów o przeciwdziałaniu narkomanii;

2) wszedł w posiadanie pojazdu wskutek popełnienia przestępstwa;

3) nie posiadał wymaganych uprawnień do kierowania pojazdem mechanicznym, z wyjątkiem przypadków, gdy chodziło o ratowanie życia ludzkiego lub mienia albo o pościg za osobą podjęty bezpośrednio po popełnieniu przez nią przestępstwa;

4) zbiegł z miejsca zdarzenia”.

⁷⁹ III CZP 38/76, OSNC 1977, Nr 2, poz. 19. Zob. również uchwałę SN z 31.7.1975 r. III CZP 21/75, OSNC 1976, Nr 5, poz. 92 oraz wyrok SN z 28.6.2002 r., II CKN 1001/00, LEX nr 55259.

⁸⁰ V CSK 85/09, OSNC-ZD 2010, Nr 2, poz. 63.

⁸¹ Nie kwestionuje takiego poglądu np. D. Maśniak, *Komentarz do art. 43 u.u.o.* [w:] *Prawo ubezpieczeń gospodarczych. Komentarz. Tom I. Komentarz do przepisów prawnych o funkcjonowaniu rynku ubezpieczeń*, pod red. Z. Brodeckiego, M. Glicza i M. Serwacha, LEX 2010, pkt II.2

stosunku do kierowców, którzy nie posiadając wymaganych uprawnień do kierowania pojazdem mechanicznym, spowodowali przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych nieumyślnie szkodę osobie trzeciej. Przy czym, co warto podkreślić, z uzasadnienia wynika znacznie szersza od podanej wyżej teza, iż wiążąca się z art. 120 § 1 KP ochrona pracownika ogranicza się wyłącznie do przypadków, w których szkodę naprawia osobie trzeciej bezpośrednio pracodawca. Tym bardziej na dezaprobatę zasługuje fakt, że SN nie uzasadnił obszerniej swego stanowiska. Wskazał on jedynie, że art. 120 § 1 KP, choć umiejscowiony w prawie pracy, wydaje się należeć do prawa cywilnego, a ponadto nie wydaje się mieć charakteru przepisu szczególnego w stosunku do art. 43 u.u.o., gdyż odmienny jest przedmiot ich regulacji oraz odmienne ich cele. Uzasadnieniem regresu zakładu ubezpieczeń do ubezpieczonego od odpowiedzialności cywilnej kierowcy, który powoduje wypadek drogowy w następstwie zachowania szczególnie nagannego z punktu widzenia społecznego i prawnego, jest potrzeba jak najbardziej efektywnego, a więc opartego na sankcji ekonomicznej, oddziaływania zapobiegającego takim zachowaniom. Względy te, zdaniem SN, są tak samo doniosłe w sytuacji, w której szkodę wyrządza przy wykonywaniu obowiązków służbowych pracownik będący kierowcą zawodowym, jak i kierowca nie będący pracownikiem. Z przepisów zaś nie wynika wyraźnie, aby ta pierwsza kategoria podmiotów miała być wyłączona spod działania art. 43 u.u.o., a argumenty odnoszące się do potrzeby ochrony pracownika mogą być w wystarczającym stopniu zaspokojone przez mechanizm kontroli sądowej roszczeń zakładu ubezpieczeń w świetle art. 5 KC. Warto też podkreślić, że SN odrzucił możliwość skierowania przez zakład ubezpieczeń roszczeń regresowych do pracodawcy, i to nie tylko na podstawie art. 43 u.u.o., ale również art. 120 § 1 KP⁸².

Przechodząc do oceny poruszonego tu problemu należy na wstępie podkreślić, że przypadek ten jest nieco odmienny od sytuacji zachodzącej na gruncie art. 828 § 1 KC. Poszkodowanym przez pracownika nie jest tutaj bezpośrednio pracodawca, lecz osoba trzecia, a roszczenie regresowe ubezpieczyciela ma charakter nietypowy, co oznacza, że kierowane jest do ubezpieczonego (kierowcy) i cechuje się samoistością⁸³. W tym przypadku zatem, z chwilą pokrycia szkody, powstaje po stronie ubezpieczyciela nowa wierzytelność, z którą wiąże się roszczenie regresowe, pełniące, podobnie jak w pewnym zakresie przepisy o odpowiedzialności materialnej pracowników, funkcję prewencyjno-represyjną względem sprawcy szkody⁸⁴.

⁸² Tak również SN w wyroku z 9.10.2002 r., IV CKN 1409/00, LEX nr 80275.

⁸³ Zob. wyrok SA w Rzeszowie z 11.10.2012 r., I ACa 240/12, LEX nr 1254472.

⁸⁴ W. Warkało, *Odpowiedzialność odszkodowawcza. Funkcje, rodzaje, granice*, Warszawa 1962, s. 40.

Pogląd przedstawiony przez SN w uchwale z 16.10.1976 r. należy całkowicie odrzucić z wielokrotnie podawanych już wcześniej racji konstytucyjnych i argumentów aksjologicznych. W szczególności stanowisko takie, uznając całkowitą bezkarność pracownika prowadzącego pojazd bez wymaganych uprawnień, przy jednoczesnym pozbawieniu wierzyciela jakiegokolwiek możliwości zaspokojenia swoich roszczeń, godzi w zasadę proporcjonalności ingerencji ustawodawcy we własność prywatną, burzy społeczne poczucie sprawiedliwości, narusza zasadę równego traktowania (zarówno po stronie wierzycieli, jak i dłużników), a na dodatek całkowicie sprzeniewierza się nie tylko prewencyjno-wychowawczej funkcji przepisów o odpowiedzialności materialnej pracowników, ale również pełniącemu podobną funkcję przepisowi art. 43 u.u.o.

W zasadzie należy natomiast zaakceptować pogląd przedstawiony przez SN w wyroku z 10.9.2009 r., ale jedynie w zakresie, w jakim dotyczy realiów art. 43 u.u.o., choć i to może oczywiście budzić pewne kontrowersje. Zakłada on bowiem możliwość nielimitowanego dochodzenia wyłącznie i bezpośrednio od pracownika roszczeń regresowych przez zakład ubezpieczeń, a jedyny ochronny mechanizm, jaki proponuje dla pracownika, to instytucja nadużycia prawa (art. 5 KC). Mechanizm taki może natomiast w praktyce okazać się niewystarczający, a dodatkowo pogląd ten prowadzi do jeszcze większego chaosu interpretacyjnego, jaki wiąże się z obowiązywaniem art. 120 KP. Oznacza on bowiem, że jeśli trzeźwy kierowca-pracownik, posiadający odpowiednie prawo jazdy, nieumyślnie wyrządzi szkodę osobie trzeciej, poprzez ruch pojazdu mechanicznego objętego ubezpieczeniem OC, to albo nie odpowie w ogóle albo odpowie niekiedy w sposób ograniczony przed swoim pracodawcą. Jeśli natomiast w tej samej sytuacji nie posiadał on prawa jazdy, to odpowie w sposób nieograniczony.

Ukazane tu istotne zróżnicowanie sytuacji pracowników kierujących pojazdem mechanicznym, od kryteriów wymienionych w art. 43 u.u.o., może wydać się dyskusyjne, jednak w istocie takie nie jest. Już bowiem pobieżna lektura wskazanych w tym przepisie okoliczności prowadzi do wniosku, że wszystkie one wiążą się z moralnie naganną postawą kierowcy i to w stopniu znacznym. Chodzi bowiem o sytuacje wyrządzenia przez kierującego szkody umyślnie bądź w stanie po spożyciu alkoholu lub innych środków odurzających, albo też wyrządzenie jej podczas kierowania pojazdem bez wymaganych uprawnień bądź pojazdem pochodzącym z dokonanego przez kierowcę przestępstwa, czy wreszcie sytuacje zbiegu kierującego pojazdem z miejsca zdarzenia. Należy natomiast pamiętać, że również na gruncie ogólnych przepisów prawa pracy o odpowiedzialności materialnej pracowników ustawodawca znacząco zróżnicował jej zakres od stopnia naganności postawy pracownika w

związku z wyrządzoną szkodą (wina umyślna i nieumyślna). Jeśli do tego dodamy, iż pogląd przeciwny wiązałoby się z całkowitą bezkarnością kierującego pojazdem pracownika, to opowiedzenie się za koncepcją przedstawioną przez SN w wyroku z 10.9.2009 r., wydaje się łatwiejsze. Paradoksalnie prowadzi też do mniejszej niespójności aksjologicznej niż pogląd przeciwny i jest zgodna z panującym w orzecznictwie trendem, iż pracownikowi należy na gruncie art. 120 KP przyznawać ochronę jedynie wtedy, gdy po stronie poszkodowanego istnieje jakakolwiek możliwość zaspokojenia jego interesu majątkowego.

Ideąłem byłoby znalezienie pośredniego rozwiązania, którym jednak nie mogłoby być dopuszczenie roszczeń regresowych wobec pracodawcy. Koncepcja ta nie wydaje się *de lege lata* możliwa do przyjęcia, a i *de lege ferenda* dyskusyjna, mimo że literalne brzmienie przepisu art. 43 u.u.o. w zw. z art. 120 § 1 KP wskazuje na taką możliwość. Ten pierwszy umożliwia bowiem skierowanie regresu przez zakład ubezpieczeń bezpośrednio do pracownika kierującego pojazdem mechanicznym, a ten drugi dopuszcza przerzucenie tej odpowiedzialności na pracodawcę. Taka wykładnia nie byłaby jednak właściwa, i to nawet nie dlatego, że art. 120 § 1 KP nie stanowi samodzielnej podstawy odpowiedzialności pracodawcy⁸⁵ (bowiem stanowią ją powiązane z tym przepisem regulacje KC, np. art. 436, które mogłyby znaleźć tu zastosowanie), lecz dlatego, że godziłaby ona w samą istotę ubezpieczenia⁸⁶.

Na koniec warto jeszcze nadmienić, że przy samoistnym, w przypadku art. 43 u.u.o., powstaniu wierzytelności po stronie zakładu ubezpieczeń niemożliwe wydaje się też przyjęcie, iż dochodzone roszczenia zwrotne mogłyby być skutecznie ograniczone, z powołaniem się przez pracownika na wynikające z prawa pracy zasady jego

⁸⁵ Jak wskazuje się w orzecznictwie – por. np. wyrok SN z 9.10.2002 r., IV CKN 1409/00, *op. cit.*

⁸⁶ Pracodawca, będący samoistnym posiadaczem samochodu, posiada zawartą z ubezpieczycielem umowę ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej pojazdów mechanicznych (OC). Umową tą, zgodnie z art. 822 § 1 KC, ubezpieczyciel zobowiązuje się do zapłacenia określonego w umowie odszkodowania za szkody wyrządzone osobom trzecim, wobec których odpowiedzialność za szkodę ponosi ubezpieczający albo ubezpieczony. Zgodnie zaś z art. 35 u.u.o. ubezpieczeniem OC posiadaczy pojazdów mechanicznych jest objęta odpowiedzialność cywilna każdej osoby, która kierując pojazdem mechanicznym w okresie trwania odpowiedzialności ubezpieczeniowej, wyrządziła szkodę w związku z ruchem tego pojazdu. W momencie zatem wyrządzenia szkody osobie trzeciej, związanej z ruchem pojazdu mechanicznego i objętej ubezpieczeniem OC, po stronie poszkodowanego powstaje roszczenie odszkodowawcze do podmiotów odpowiedzialnych za szkodę, do których należą przede wszystkim pracodawca i ubezpieczyciel. Ten pierwszy, jako samoistny posiadacz pojazdu mechanicznego, z mocy art. 436 § 1 KC w zw. z art. 435 § 1 KC, a ten drugi z mocy zawartej z pracodawcą umowy ubezpieczenia (art. 822 § 1, art. 34 i 35 u.u.o.), od którego poszkodowany może dochodzić roszczeń bezpośrednio (art. 822 § 4 KC, art. 19 u.u.o.). Zasadniczo, gdy szkoda była zawiniona, poszkodowany mógłby kierować swoje roszczenia również do kierowcy pojazdu mechanicznego, który objęty jest ubezpieczeniem OC. Gdy jednak kierowcą był pracownik, to zgodnie z art. 120 § 1 KP jego bezpośrednia odpowiedzialność wobec osoby trzeciej zostaje wyłączona, a zatem w omawianym przypadku poszkodowany może kierować swoje roszczenia wyłącznie do pracodawcy, jak i do ubezpieczyciela. Z mocy jednak umowy z pracodawcą to ubezpieczyciel powinien pokryć w całości szkodę i gdy to uczyni może wyjątkowo, na podstawie art. 43 u.u.o., dochodzić swoich roszczeń wyłącznie od kierującego pojazdem. Od pracodawcy nie mógłby natomiast niczego dochodzić, bowiem godziłoby to w istotę zapłaconego przez pracodawcę ubezpieczenia, polegającą na przejęciu właśnie przez zakład ubezpieczeń ryzyka pokrycia szkody.

odpowiedzialności. Mimo bowiem, że nowa wierzytelność pozostaje w pewnej zależności od wierzytelności zaspokojonej przez ubezpieczyciela, to nie wydaje się, aby ta zależność szła aż tak daleko. Ponadto należy pamiętać, że wierzytelność zaspokojona nie przysługiwała pracodawcy, lecz poszkodowanemu, co do którego odpowiedzialność pracownika nie tyle była ograniczona, co całkowicie wyłączona. Tym samym napotyka się tu na trudność w postaci założenia, że mimo iż poszkodowanemu roszczenie wobec pracownika nie przysługiwało, to zakładowi ubezpieczeń ono przysługuje. Należy jednak pamiętać, że odmiennność sytuacji poszkodowanego wierzyciela i wierzyciela zakładu ubezpieczeń polega na tym, że ten pierwszy ma możliwość zaspokojenia swojego interesu majątkowego od pracodawcy, a ten drugi takiej możliwości nie posiada. Stąd za usprawiedliwione należy uznać stanowisko przedstawione już wcześniej, a w tym miejscu odrzucić możliwość ograniczenia roszczeń zakładu ubezpieczeń z powołaniem na przepisy prawa pracy.

V.2.2.3. Grupa trzecia

Jak zostało już wcześniej wspomniane, pogląd wyrażony przez SN w wyroku z 10.9.2009 r. należy przyjąć jedynie w zakresie, w jakim dotyczy szczególnej sytuacji ubezpieczyciela, związanej z art. 43 u.u.o. Wbrew jednak twierdzeniu znajdującemu się w uzasadnieniu do tego orzeczenia nie można ochrony wynikającej dla pracownika z art. 120 § 1 KP sprowadzać jedynie i zawsze do sytuacji, w których podmiotem naprawiającym szkodę był bezpośrednio pracodawca. Taka wykładnia nie znajduje uzasadnienia, ani w treści, ani nawet w aksjologii tego przepisu i powinna być odrzucana do momentu, dopóki istnieje po stronie naprawiającego szkodę jakakolwiek możliwość zaspokojenia swoich roszczeń, w szczególności bezpośrednio u pracodawcy. Problematyka ta wiąże się z trzecią grupą zagadnień, dotyczących możliwości dochodzenia od pracownika roszczeń regresowych przez niebędący ubezpieczycielem podmiot, który naprawia za pracodawcę szkodę wyrządzoną przez tego pierwszego osobie trzeciej. Problematykę tą najłatwiej będzie omówić na przykładzie sytuacji, w których roszczenie osoby trzeciej zaspokaja inny pracodawca, co ma miejsce najczęściej ze względu na zdarzenie kwalifikujące się jako wypadek przy pracy.

Zgodnie z uchwałą SN z 31.7.1975 r.⁸⁷ pracodawca, który wypłacił swemu pracownikowi świadczenia z tytułu wypadku przy pracy „nie może z dniem 1.I.1975 r. dochodzić w trybie regresu zwrotu wypłaconych świadczeń od pracownika innego zakładu

⁸⁷ III CZP 50/75, OSNC 1976, Nr 4, poz. 79.

pracy, który wyrządził szkodę przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych”. Identyczny do zaprezentowanego wyżej wniosek płynie również z dotyczącego podobnego problemu, a rozumianego *a contrario*, uzasadnienia wyroku SN z 28.8.1980 r.⁸⁸.

Abstrahując od nieaktualnego już stanu prawnego, w oparciu o który zapadły wskazane wyżej orzeczenia, należy zasadniczo zgodzić się z twierdzeniem, iż pracodawca poszkodowanego pracownika nie będzie mógł dochodzić bezpośrednio od sprawcy szkody roszczeń regresowych, o ile nie zachodzi oczywiście omawiana wcześniej sytuacja, dopuszczająca wyjątkowo subsydiarną odpowiedzialność pracownika. Należy bowiem przyjąć, że podmiot, który za pracodawcę sprawcy szkody zaspokoił interes poszkodowanego, będzie miał z reguły odpowiednie roszczenie do tegoż pracodawcy, toteż nie będzie istniało ryzyko istotnego pokrzywdzenia wierzyciela przez status pracowniczy wyrządzającego szkodę. Może to być przy tym roszczenie oparte, w zależności od okoliczności, na różnych podstawach prawnych, a w ostateczności również na instytucji bezpodstawnego wzbogacenia. Finalnie natomiast również pracodawca sprawcy szkody będzie mógł dochodzić od tego ostatniego roszczeń regresowych w oparciu o art. 120 § 2 KP, co z kolei szanuje argumenty przemawiające za ochroną pracownika.

W przypadku, gdy pracownik jednego pracodawcy (X), przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, wyrządza szkodę pracownikowi innego pracodawcy (Y), kwalifikującą się jako wypadek przy pracy, zachodzi szczególna sytuacja, w której wydaje się, że mamy do czynienia z solidarną odpowiedzialnością pracodawców wobec poszkodowanego (art. 441 § 1 KC). Jednym bowiem czynem niedozwolonym, dokonany przez pracownika pracodawcy X, powstaje szkoda, za którą wobec poszkodowanego odpowiedzialny jest zarówno pracodawca X (z mocy art. 120 § 1 KP), jak i pracodawca Y (co do szkody na osobie – w zakresie niepokrytym świadczeniami z ubezpieczenia wypadkowego – na podstawie odpowiednich przepisów KC w zw. z art. 300 KP, a co do szkody majątkowej w całości, na podstawie art. 237¹ § 2 KP lub odpowiednich przepisów KC w zw. z art. 300 KP). Poszkodowany może zatem skierować swoje roszczenie zarówno do własnego pracodawcy, jak i do pracodawcy sprawcy szkody, zaś po jego zaspokojeniu podmioty te będą zobligowane rozliczyć się między sobą (art. 441 § 2 i 3 KC). Przy czym wydaje się, że co do zasady w większym zakresie odpowiedzialność powinien ponosić pracodawca sprawcy szkody, choć może być też tak, że do wypadku doszło w wyniku znacznego przyczynienia się pracodawcy poszkodowanego (np. ze względu na niezapewnienie wymaganych przez prawo

⁸⁸ IV PR 252/80, OSNC 1981, Nr 4, poz. 65.

standardów BHP)⁸⁹. Następnie, po wzajemnym rozliczeniu się pracodawców, pracodawca X będzie mógł dochodzić roszczeń regresowych od pracownika-sprawcy szkody na podstawie art. 120 § 2 KP, oczywiście tylko w takim zakresie, w jakim on sam był zobligowany pokryć szkodę i z ewentualnym uwzględnieniem ograniczeń wynikających z przepisów prawa pracy.

V.3. Przepis art. 120 KP a ochrona niepracowników

Ostatnią i jednocześnie najbardziej doniosłą kwestią budzącą wątpliwości na tle art. 120 KP, jest zawężenie wynikającej z tej regulacji ochrony tylko do osób wykonujących pracę na podstawie stosunku pracy. Takie rozwiązanie legislacyjne może rodzić na wielu płaszczyznach zarzut naruszenia zasady równego traktowania, o ile udałoby się wykazać, że albo sam status pracowniczy nie uzasadnia wzmożonej ochrony wykonawcy pracy przed odpowiedzialnością wobec poszkodowanego (w szczególności większej niż statuuje art. 430 KC), albo że istnieją takie kategorie podmiotów, które spełniając identyczne co pracownicy warunki do objęcia ich taką ochroną, nie zostały jednak nią otoczone.

Pierwszy z zasygnalizowanych wyżej problemów można sformułować w postaci następującego pytania: „Dlaczego osobom wykonującym pracę na podstawie stosunku pracy system prawny gwarantuje dalej idącą ochronę niż wynika to z Kodeksu cywilnego, a w szczególności z treści art. 430 KC?”. Chodzi tu zatem przede wszystkim o wyłączną (a nie solidarną) odpowiedzialność pracodawcy za podwładnego i jego ograniczone (a nie pełne) możliwości regresowe. Wydaje się, że odpowiedź będzie różna, w zależności od kategorii podmiotów wykonujących pracę w stosunkach niepracowniczych, które stanowić będą punkt odniesienia dla oceny wyższych standardów ochronnych przysługujących pracownikom.

Chcąc przykładowo porównać pracowników z wykonawcami dzieła, można by stwierdzić, że ci pierwsi mają w omawianym zakresie większą ochronę, ze względu na ciągłość i powtarzalność świadczenia pracy, jej wielopłaszczyznowe zróżnicowanie oraz niewielki wpływ na organizację procesu pracy, co z kolei wiąże się z większym prawdopodobieństwem zaistnienia szkody niż podczas pracy nad wykonaniem jednorazowo

⁸⁹ Warto w tym miejscu podkreślić, że oprócz winy i stopnia przyczynienia się do powstania szkody, w literaturze wskazuje się, że istotne przy rozliczeniach dłużników solidarnych są również takie kryteria, jak: istniejący między dłużnikami stosunek prawny (np. wielkość udziałów we współwłasności rzeczy, która wyrządziła szkodę) czy też rozmiar bezprawnie uzyskanych korzyści, motywy działania, faktyczny udział w wyrządzonej szkodzie, czy nawet względy słusznościowe określone w art. 440 KC (por. G. Bieniek [w:] *Komentarz do Kodeksu cywilnego. Księga III*, t. I, pod red. G. Bieńka, Warszawa 2001, s. 400; M. Safjan, *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. I, pod red. K. Pietrzykowskiego, Warszawa 2002, s. 1006 i n.; M. Nesterowicz [w:] *Kodeks cywilny z komentarzem*, pod red. J. Winiarza, Warszawa 1980, s. 422; Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania – część ogólna*, Warszawa 2008, s. 251).

konkretnego dzieła. Podobnie chcąc uzasadnić wzmożoną ochronę pracowników w porównaniu do pracujących w ramach umowy autorskiej można by podnieść, że w przeciwieństwie do wynagrodzenia twórcy, pensja pracownika stanowi dla niego z reguły główne źródło utrzymania, co z przyczyn socjalnych uzasadnia wzmożoną jego ochronę. Taki argument natomiast nie mógłby raczej zostać podniesiony wobec osób wykonujących pracę na podstawie kontraktu menedżerskiego, natomiast można by się odwołać do racji z zakresu kierownictwa pracodawcy w procesie pracy i teorii tzw. ryzyka zwierzchnictwa⁹⁰.

Nie wnikając głębiej w poruszony tu problem wydaje się, że wzmożoną ochronę pracowników można w mniejszym lub większym stopniu uzasadnić, co generalnie wiąże się z realiami zatrudnienia w ramach stosunku pracy i szczególną rolą, jaką z reguły pełni otrzymywany w ramach tej więzi prawnej pieniądz w życiu osoby wykonującej pracę i jej najbliższych (funkcja alimentacyjna wynagrodzenia). Tym samym jasne jest, że z ochrony takiej nie mogą korzystać wszystkie osoby zarobkujące przez własną pracę, co nie oznacza, że przynajmniej część osób niemających statusu pracowniczego nie powinna, *de lege ferenda*, być objęta taką ochroną. Aby jednak wskazać taki krąg osób nie wystarczy analiza podstawy prawnej ich zatrudnienia, co ma raczej znaczenie drugorzędne. Istotniejsze są realia zatrudnienia i związany z nimi interes prawny, którego ochronę uznalibyśmy za niemniej doniosłą niż w przypadku osób zatrudnionych w oparciu o stosunek pracy. Przydatna przy tym będzie niewątpliwie aksjologia, która legła u podstaw wprowadzenia art. 120 KP do systemu prawnego. Dla przypomnienia w literaturze podaje się, że jest nią partycypowanie pracodawcy w sukcesach i profitach płynących z pracy, potrzeba ochrony interesu majątkowego poszkodowanego, kierownictwo pracodawcy w procesie pracy i jego wyłączny wpływ na wybór osoby wykonującej daną pracę, ochrona sytuacji socjalnej pracownika (jego wynagrodzenia za pracę jako podstawy utrzymania) oraz „łatwość” wyrządzenia przez pracownika szkody ze względu na ułomność ludzkiego organizmu i złożoność procesu pracy⁹¹.

Biorąc powyższe pod uwagę wydaje się, że w podobnej do pracowników sytuacji, przynajmniej z omawianego tu punktu widzenia, znajdują się wykonawcy pracy będący osobami fizycznymi, świadczącymi osobiście pracę zarobkową o charakterze ciągłym lub powtarzającym się na rzecz jednego zatrudniającego, polegającą w szczególności na dokonywaniu czynności faktycznych, i stanowiącą dla nich główne źródło utrzymania. Ważne przy tym, aby praca była wykonywana w warunkach, o których mowa w art. 430 KC, czyli

⁹⁰ Por. A. Szpunar, *Odpowiedzialność za podwładnego*, NP 1958, Nr 6, s. 20.

⁹¹ O zastrzeżeniach do wskazanej tu aksjologii była mowa wcześniej, w pkt IV.

przede wszystkim pod kierownictwem zatrudniającego (czego nie można mylić z podporządkowaniem w rozumieniu prawa pracy⁹²). W przypadku takich osób całkowitą aktualność zachowuje wskazana wyżej aksjologia art. 120 KP, toteż nieobjęcie ich analogiczną do wskazanej w tym przepisie (lub ogólnie przepisach o odpowiedzialności materialnej) ochroną narusza zasadę równego traktowania. Przy czym pogląd ten ulega jeszcze istotnemu wzmocnieniu, w razie odrzucenia koncepcji subsydiarnej odpowiedzialności pracowników czy też możliwości dochodzenia przez ubezpieczyciela roszczeń bezpośrednio od pracownika na podstawie art. 828 § 1 KP i art. 43 u.u.o.

VI. WNIOSKI

Przepis art. 120 KP i związane z nim regulacje prawne, mimo ogólnej aktualności stojącej za nimi aksjologii w nowym systemie społeczno-gospodarczym, budzi w praktyce liczne kontrowersje, również w świetle norm o randze konstytucyjnej. Wątpliwości budzi przede wszystkim stopień ograniczenia roszczeń regresowych pracodawcy przy nieumyślnym wyrządzeniu przez pracownika szkody, a w zakresie interpretacyjnym – całkowite wyłączenie odpowiedzialności pracownika w sytuacjach, w których poszkodowany lub inny wierzyciel nie ma obiektywnej możliwości zaspokojenia swojego interesu majątkowego u pracodawcy. Również zawężenie ochrony z art. 120 KP (lub ogólnie przepisów o odpowiedzialności materialnej) wyłącznie do osób wykonujących pracę na podstawie stosunku pracy narusza zasadę równego traktowania w zakresie, w jakim pozostawia poza tą ochroną podmioty nieposiadające statusu pracowniczego, a znajdujące się analogicznych, z punktu widzenia aksjologii i realiów zatrudnienia, warunkach.

Powyższe prowadzi do konkluzji, że szczegółowe zasady regulujące, w związku z art. 120 KP, stosunki prawne pomiędzy pracownikiem, pracodawcą a poszkodowaną osobą trzecią, powinny zostać zmodyfikowane w sposób uwzględniający w większym stopniu ochronę interesu majątkowego pracodawcy i poszkodowanego.

⁹² Na temat różnic pomiędzy „podporządkowaniem” a „kierownictwem”, o którym mowa w art. 430 KC – zob. T. Nycz, *Podporządkowanie pracownika pracodawcy* [w:] http://www.prawo-pracy.pl/podporzadkowanie_pracownika_pracodawcy-a-112.html (dostęp: 4.3.2015 r.).