

WALERIAN SANETRA

ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRACOWNIKA I JEJ PRZESŁANKI W KODEKSIE PRACY

I. UWAGI OGÓLNE O POJĘCIU ODPOWIEDZIALNOŚCI PRACOWNICZEJ

W literaturze prawa pracy brakuje jednoznacznych ustaleń co do treści i zakresu odpowiedzialności pracowniczej. Łączy się to z jednej strony z różnicami poglądów ogólnoteoretycznych (prawnych) i filozoficznych w kwestii „istoty” odpowiedzialności w ogóle oraz wieloznacznością tego określenia, z drugiej zaś ze zmiennością terminologii stosowanej w aktach prawnych. Z kontekstu wypowiedzi zawartych w tekstach obowiązującego prawa oraz ze sformułowań doktrynalnych wynika, że jako synonimy terminu, „odpowiedzialność” często występują takie określenia jak „kara” czy „sankcja”. W rozważaniach nad pojęciem odpowiedzialności pracowniczej jako pojęciem języka prawniczego musi być uwzględniana terminologia stosowana w przepisach aktów normatywnych, aczkolwiek nie można przyjąć, że jest ona bezwzględnie wiążąca. Nie zawsze bowiem posłużenie się przez ustawodawcę terminem „odpowiedzialność” jest w pełni przemyślane, nie zawsze przyjęta przez niego klasyfikacja odpowiedzialności jest w pełni poprawna i nie zawsze też ustawodawca stosuje konsekwentnie określoną terminologię w aktach prawnych pochodzących z różnych okresów. Ważnym i dobrym przykładem jest tu terminologia stosowana w zakresie tzw. odpowiedzialności porządkowej. Do wejścia w życie kodeksu pracy pojęciem sankcji porządkowych (regulaminowych) obejmowano, między innymi, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz dyscyplinarne wypowiedzenie umowy o pracę (a także warunków pracy i płacy). Wśród kar za naruszenie porządku i dyscypliny pracy (art. 108 k.p.), stanowiących odpowiednik dawnych sankcji regulaminowych, k. p. nie wymienia rozwiązania niezwłocznego z winy pracownika (art. 52 k.p.) oraz wypowiedzenia umowy o pracę (art. 32 i nast. k.p.). Nie oznacza to jednak, że ta zmiana terminologii ma mieć decydujący wpływ na teoretyczne wyznaczenie zakresu odpowiedzialności pracowniczej, jako pojęcia języka prawniczego.

Ustalając treść i zakres odpowiedzialności pracowniczej pod uwagę

należy brać przede wszystkim: 1) czy norma prawna przewiduje negatywne skutki (dolegliwości), 2) czy stosowanie dolegliwości jest uwarunkowane przez określone naganne zachowanie się pracownika, 3) czy negatywne skutki obciążają pracownika, 4) czy skutki te (dolegliwości) mogą być uznane za skutki o charakterze prawnym i 5) czy norma, która je przewiduje jest zamieszczona w akcie prawnym należącym do prawa pracy. Mając na względzie te ogólne wskazania można by przyjąć, że odpowiedzialność pracownicza (w wąskim znaczeniu) to przewidziane w przepisach prawa pracy negatywne skutki (dolegliwości) o charakterze prawnym, które mają być stosowane wobec pracownika za jego naganne zachowanie. Słabą stroną tej definicji jest to, że szereg użytych w niej pojęć nie ma precyzyjnie wyznaczonych zakresów. Wiadomo, że mogą istnieć i istnieją spory co do zakresu przedmiotu prawa pracy i, odpowiednio, co do przynależności określonych aktów prawnych czy zawartych w nich poszczególnych norm prawnych do prawa pracy. Mogą istnieć wątpliwości, czy określony skutek jest skutkiem negatywnym (stanowi dolegliwość) czy nie i co do tego, czyja opinia powinna decydować w tym względzie. Na przykład, czy wymóg przepracowania przez pracownika roku pracy w nowym zakładzie pracy, gdy poprzedni stosunek pracy został przez niego rozwiązany za wypowiedzeniem (art. 156 § 1 k.p.), by uzyskać on prawo do urlopu, stanowi dolegliwość czy nie? Powstają też wątpliwości czy dana dolegliwość ma charakter prawny czy pozaprawny (społeczny). Wreszcie powstaje problem kryteriów, które mają decydować o tym, że dane zachowanie pracownika oceniane jest jako negatywne, a w szczególności rodzi się pytanie, czy na taką ocenę zasługuje tylko takie jego zachowanie, które stanowi naruszenie obowiązków określonych normami prawa pracy czy także innych działów prawa i czy dla postawienia zarzutu należy zawsze wymagać obok przedmiotowej naganności zachowania również winy pracownika, czyli podmiotowej zarzucałości jego postępowania.

Drugą słabą stroną podanej definicji jest to, że w świetle utrwalonych poglądów doktryny oraz w świetle postanowień obowiązującego prawa, wydaje się ona zbyt wąska. I tak w literaturze przedmiotu od dawna utrwaliła się terminologia, na tle której sensownie można mówić o odpowiedzialności, gdy dolegliwości spotykające dany podmiot nie są uwarunkowane jego nagannym zachowaniem się. Mówi się wtedy o tzw. odpowiedzialności obiektywnej. W polskim prawie pracy znane są przykłady uregulowań prawnych, w myśl których sankcje spotykające pracownika nie są uwarunkowane jego nagannym zachowaniem się. Wobec tego fakt występowania w tym prawie przypadków tzw. odpowiedzialności obiektywnej musi zastać uwzględniony w ogólnej definicji odpowiedzialności pracowniczej. Niektóre sankcje stosowane wobec pracowników za naruszenie obowiązków objętych stosunkiem pracy przewidziane są w przepisach przynależnych do innych działów prawa.

Przykładem mogą tu być art. 190 i 191 kodeksu karnego czy postanowienia o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny budżetowej¹. Z pojęcia odpowiedzialności pracowniczej trudno też wyłączyć zupełnie odpowiedzialność społeczną za naganne zachowanie się pracownika, zwłaszcza gdy jest ona określona w ustawie (ustawa z 30 III 1965 r. o sądach społecznych)². Z punktu widzenia praktyki, doktryny i unormowań prawa pracy wskazane przepisy i odstępstwa nie mają charakteru zasadniczego i aczkolwiek nie należy ich nie doceniać, to jednak można je potraktować jako zespół wyjątków od istniejących reguł. Uwzględniając je w sformułowanym wcześniej określeniu można by stwierdzić, że odpowiedzialność pracownicza (w szerokim znaczeniu) to: 1) przewidziane, głównie w przepisach prawa pracy, 2) negatywne skutki (dolegliwości), 3) w zasadzie o charakterze prawnym, 4) które mają być stosowane wobec pracownika, w większości przypadków za jego naganne zachowanie się.

W kodeksie pracy zamieszczono unormowanie kar za naruszenie porządku i dyscypliny pracy (art. 108-113), które określa się w literaturze mianem odpowiedzialności porządkowej. Uregulowano odpowiedzialność materialną pracowników (art. 114-127) oraz odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 281 -290). Regulacje te nie wyczerpują wszystkich przypadków odpowiedzialności pracowniczej, przewidzianych w samym k.p. (np. zwolnienie bez wypowiedzenia z winy pracownika — art. 52 k.p.), a tym bardziej wszystkich przypadków odpowiedzialności pracowniczej znanych polskiemu prawu pracy. W poniższych rozważaniach analizie poddane zostaną tylko te trzy w k.p. wyraźnie wyodrębnione typy odpowiedzialności pracowniczej.

Odpowiedzialność porządkowa zastąpiła dawną odpowiedzialność regulaminową, która była stosowana na podstawie regulaminów pracy stanowiących w zakładach pracy. Odpowiedzialność regulaminowa uchodziła za odpowiedzialność o charakterze zobowiązaniowym i przeciwstawiana była, unormowanej w tzw. pragmatykach służbowych, odpowiedzialności dyscyplinarnej, uznawanej za odpowiedzialność o charakterze publicznoprawnym³. Nowe, kodeksowe uregulowanie problemu odpowiedzialności porządkowej zbliża ją tak bardzo do odpowiedzialności dyscyplinarnej, że trudno już dziś utrzymywać, iż odpowiedzialność porządkowa to odpowiedzialność zobowiązaniowa prawa pracy⁴.

¹ Por. ustawa z 25 XI 1970 r., prawo budżetowe (Dz. U. nr 29, poz. 244), rozporządzenie Rady Ministrów z 19 II 1971 r. w sprawie odpowiedzialności porządkowej za naruszenie dyscypliny budżetowej. Dz. U. nr 5, poz. 51.

² Dz. U. nr 13, poz. 92.

³ Por. M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 364-369; J. Nowacki, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników przedsiębiorstw*, Warszawa 1973.

⁴ Niezdecydowane stanowisko w tej kwestii zajmuje W. Szubert (*Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 176, 177), który pisze, że uprawnienia wierzyciela-pracodawcy stosującego sankcje porządkowe sięgają dalej niż strony poszkodowanej w innych stosunkach zobowiązaniowych. Akcentuje przy tym, że podstawę ukarania

Głębokie zmiany nastąpiły w unormowaniu odpowiedzialności materialnej pracowników. Przed wejściem w życie k.p. dla odpowiedzialności tej zasadnicze znaczenie miały postanowienia k.c. Kodeks pracy w nowy i wyczerpujący sposób uregulował odpowiedzialność materialną pracowników, wykluczając możliwość zbiegu podstaw tej odpowiedzialności z odpowiedzialnością majątkową z k.c. Przepisy o odpowiedzialności materialnej pracowników zostały w k.p. podzielone na dwa rozdziały. Pierwszy z nich nosi tytuł: Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy, a drugi: Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi. Łącznie z rozporządzeniem Rady Ministrów z 4 X 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie⁵ stanowi w dużym stopniu kontynuację uregulowań zawartych poprzednio w ustawie z 17 VI 1959 r. o współodpowiedzialności majątkowej pracowników za niedobory w przedsiębiorstwach obrotu towarowego⁶ i w aktach wykonawczych do tej ustawy.

Do wejścia w życie k.p. liczne akty z zakresu prawa pracy zawierały przepisy grożące karami grzywny za naruszenia praw pracownika. Kodeks pracy w znacznym stopniu uporządkował stan prawny w sferze wykroczeń. Uregulował zarówno problemy o charakterze materialnoprawnym (art. 281 - 283 k. p.), jak i kwestie związane z postępowaniem w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 284 - 290 k. p.). Regulacje te nie są wyczerpujące i stąd zachodzi potrzeba sięgania do ogólnego materialnego i formalnego prawa o wykroczeniach. Na mocy art. 48 kodeksu wykroczeń przepisy części ogólnej tego aktu stosuje się w zakresie odmiennie nie uregulowanym w art. 281 - 283 k.p. do wykroczeń przeciwko prawom pracownika, zaś w myśl art. 290 § 1 k.p. w zakresie nie uregulowanym w k.p. w postępowaniu w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika mają odpowiednie zastosowanie przepisy kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia. A więc, mimo że odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika jest instytucją prawa pracy, to jednak istnieją bardzo silne związki między nią a szeroko pojętym prawem karnym.

II. BEZPRAWNOŚĆ ZACHOWANIA SIĘ PRACOWNIKA

Wymaganą przesłanką odpowiedzialności pracownika jest bezprawność jego zachowania się, czyli sprzeczność między zachowaniem się stanowią naruszenia obowiązków w stosunku zobowiązaniowym, kierownik nakładając karę porządkową nie działa w charakterze organu państwa, ani nie orzeka w jego imieniu, a stosowanie tych sankcji zamyka się w ramach społeczności zakładowej i następuje pod kontrolą czynnika związkowego.

⁵ Dz.U. nr 40, poz. 236. Na podstawie art. 126 § 2 k.p. Rada Ministrów wydała rozporządzenie z 10 X 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkody w mieniu powierzonym. Dz.U. nr 35, poz. 191.

⁶ Tekst jednolity: Dz. U. z 1966 r., nr 52, poz. 319.

a ustalonymi prawnymi obowiązkami pracownika. Bezprawność zachowania pracownika zachodzi wtedy, gdy pozostaje ono w sprzeczności z ustalonymi przez porządek prawny obowiązkami pracownika i jednocześnie nie wystąpiły tzw. okoliczności wyłączające bezprawność zachowania się sprawcy.

Przesłanka bezprawności w k.p. jest ujęta w różny sposób w zależności od tego, o jaki typ odpowiedzialności pracownika chodzi. Najszerze ujęcie znajdujemy w art. 114 k.p., gdzie polega ona na „niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu obowiązków pracowniczych”, a więc, przynajmniej teoretycznie, w tym wypadku o bezprawności można mówić w razie naruszenia jakiegokolwiek obowiązku pracowniczego. To szerokie ujęcie przesłanki bezprawności w przepisie określającym podstawy odpowiedzialności materialnej pracowników jest następstwem tego, że obok tej przesłanki muszą łącznie wystąpić dalsze trzy, by po stronie pracownika powstał obowiązek naprawienia szkody. Według art. 114 k.p. przesłankami są: szkoda, wina pracownika oraz związek przyczynowy między jego zachowaniem a powstałą szkodą.

Wyraźnie wężiej przesłanka bezprawności została ujęta w przepisach o odpowiedzialności porządkowej, w których, inaczej niż w ramach dawnej odpowiedzialności regulaminowej, nie przyjęto ogólnej klauzuli, iż każde (rodzajowo) naruszenie obowiązków pracownika może spotkać się z karą porządkową. Sposób zredagowania art. 108 k.p. wskazuje na zamiar wyłączenia spod odpowiedzialności części naruszeń obowiązków pracowniczych. W szczególności bardzo wyraźnie został ograniczony krąg przewinień, za które można stosować karę pieniężną (naruszenie przepisów bhp lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy). W szerszym zakresie mogą być natomiast stosowane kary upomnienia i nagany, gdyż podstawę dla ich nałożenia stanowi nieprzestrzeganie ustalonego porządku i dyscypliny pracy, regulaminu pracy, przepisów bhp oraz przepisów przeciwpożarowych. Uregulowanie podstawy odpowiedzialności porządkowej w art. 108 k.p. nie jest najlepsze. Po pierwsze dlatego, że z jednej strony stanowi ono wyraz tendencji do daleko idącego ograniczenia liczby stanów faktycznych, w których można stosować kary, z drugiej zaś odsyła do postanowień regulaminów pracy, których naruszenie uzasadnia zastosowanie sankcji. Oznacza to niepomierne zwiększenie zakresu zastosowania odpowiedzialności porządkowej, gdyż w świetle § 5 rozporządzenia RM z 20 XII 1974 r. w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy⁷, równoznaczne z naruszeniem regulaminu pracy jest naruszenie prawie wszystkich obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 k.p. (przepis ten zawiera ogólny katalog obowiązków pracowniczych). Skoro tak, to powstaje pytanie, czy

⁷ Dz. U. nr 49, poz. 299 ze zmianą.

nie lepiej byłoby wprowadzić zasadę, że naruszenie jakiegokolwiek obowiązku pracowniczego może stanowić podstawę nałożenia kary, zwłaszcza w sytuacji, gdy ustala się regułę, w myśl której kierownik zakładu pracy może odstąpić od kary, jeżeli uzna za wystarczające zastosowanie wobec pracownika innych środków oddziaływania społecznego (art. 111 § 2 k.p.). Tym samym nie każde naruszenie obowiązków pracowniczych w konkretnym przypadku automatycznie uzasadniałoby nałożenie kary. Po drugie rozwiązanie przyjęte w art. 108 k.p. rodzi wątpliwości interpretacyjne co do relacji między odpowiedzialnością porządkową a odpowiedzialnością za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, a częściowo także odpowiedzialnością materialną. Nie zawsze czyn pracownika zasługuje na stosowanie kary grzywny przez inspektora pracy lub przez kolegium do spraw wykroczeń. Kara przewidziana za wykroczenie powinna znaleźć zastosowanie tylko wtedy, gdy do wdrożenia sprawy do poszanowania prawa i przestrzegania zasad współzycia społecznego nie wystarczy zastosowanie kar porządkowych lub innych środków oddziaływania społecznego. Idea ta znalazła normatywne ujęcie w art. 40 i 41 k.w., które mają zastosowanie na gruncie k.p. Na przeszkodzie stosowania tej zasady (przepisów art. 40 i 41 k.p.) w prawie pracy zdają się jednak stać sformułowania art. 108 k.p., które *prima facie* wyłączają nakładanie kar porządkowych w przypadkach, gdy czyn pracownika wyczerpuje znamiona wykroczenia (art. 281 - 283 k.p.), z wyjątkiem tych, których znamiona wyraźnie pokrywają się z naruszeniami z art. 108 k.p. Tak jest w przypadku naruszenia polegającego na nieprzestrzeganiu przepisów bhp, gdyż z mocy art. 108 § 1 i 2 k.p. stanowi ono podstawę nałożenia kary porządkowej i jednocześnie, według art. 283 § 1 k.p., gdy dopuszcza się go osoba kierująca zakładem pracy albo zespołem pracowników, uzasadnia odpowiedzialność za wykroczenie. Odpowiedzialność tę osoba ta ponosi także w przypadku naruszenia zasad bhp, o których nie wspomina art. 108 k.p., co przy zastosowaniu rozumowania *a contrario*, prowadziłoby do wniosku, iż w razie naruszenia zasad bhp stosowanie kar porządkowych jest zawsze wyłączone.

Sposób wyrażenia w k.p. bezprawności jako przesłanki stosowania odpowiedzialności za wykroczenia pozostaje w związku z charakterystyczną dla prawa karnego ideą ścisłego i wyczerpującego określenia, stylizowania w przepisach ustawy czynów podlegających ukaraniu. Z uwagi na trudności techniczno-legislacyjne typizacja ta nie zawsze jest wyczerpująca i wyłączająca oceny. Nieraz zachodzi potrzeba odesłań do całego kompleksu norm zawartych w różnych aktach prawnych. Przykładem może być tu przepis art. 281 § 1 k.p., odsyłający do aktów prawnych normujących bezpieczeństwo i higienę pracy, a także do nie ujętych w szatę norm prawnych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Innym przykładem jest wykroczenie polegające na naruszeniu przepisów o czasie pracy lub ochronie pracy kobiet i młodocianych (art. 281 pkt 3 k.p.).

Niezależnie jednak od tego, że niektóre wykroczenia w przepisach k. p. zostały ujęte w sposób blankietowy i stosunkowo szeroko, a przez to i mało precyzyjnie, niewątpliwie jest ograniczenie zakresu przedmiotowego (liczby rodzajowo ujętych obowiązków pracowniczych) i podmiotowego odpowiedzialności za wykroczenia (ponosi ją kierownik zakładu pracy i inne osoby upoważnione do samodzielnego załatwiania spraw pracowniczych w jego imieniu).

Ponieważ krąg naruszeń obowiązków pracowniczych został w przepisach k.p. określony w sposób zróżnicowany w zależności od tego, czy stanowią one przesłankę odpowiedzialności porządkowej, materialnej czy odpowiedzialności za wykroczenia, odpowiednio do tego należałoby mówić o bezprawności w płaszczyźnie odpowiedzialności porządkowej, bezprawności w płaszczyźnie odpowiedzialności materialnej i bezprawności w płaszczyźnie odpowiedzialności za wykroczenia.

Naruszenie przez pracownika, w zależności od typu odpowiedzialności, jakiegokolwiek kwalifikowanego obowiązku pracowniczego, jest równoznaczne z zachowaniem bezprawnym tylko o tyle, o ile równocześnie nie wystąpiła tzw. okoliczność wyłączająca bezprawność zachowania się.

Kodeks pracy nie zawiera postanowień określających okoliczności wyłączające bezprawność. Wyjątek stanowi art. 117 § 1 k. p. wprowadzający ustawowy kontratyp działania w granicach dopuszczalnego ryzyka. Przepis ten umieszczony został w rozdziale k.p. normującym odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy. Budzi to zastrzeżenia, gdyż takie ujęcie sugeruje zasadność i potrzebę posługiwania się kontratypem dopuszczalnego ryzyka jedynie dla uchylenia odpowiedzialności pracownika za wyrządzenie szkody, z pozostawieniem możliwości pociągnięcia go za ten sam czyn do odpowiedzialności porządkowej czy odpowiedzialności za wykroczenia. Interpretacja taka jest jednak nie *do* przyjęcia, gdy zważyć, że celem wprowadzania do ustaw kontratypu dopuszczalnego ryzyka jest usunięcie barier prawnych i psychologicznych ograniczających podejmowanie śmiałych, a przy tym uzasadnionych społecznie i gospodarczo decyzji. Bariery te istniałyby nadal, gdyby za działalność w granicach dopuszczalnego ryzyka pracownik nie ponosił co prawda odpowiedzialności porządkowej, ale mógł przy tym być pociągnięty do odpowiedzialności porządkowej czy innej. Wobec tego należy uznać, że stan dopuszczalnego ryzyka, wbrew sugestii płynącej z wykładni systemowej k. p., wyłącza nie tylko bezprawność w płaszczyźnie odpowiedzialności materialnej, ale także, w płaszczyźnie odpowiedzialności porządkowej i odpowiedzialności za wykroczenia.

Część okoliczności wyłączających bezprawność określona jest w przepisach prawa karnego i prawa cywilnego. Obok kontratypów ustawowych w literaturze wyróżnia się jeszcze kontratypy pozaustawowe. Zarówno z uwagi na sposób uregulowania poszczególnych kontratypów, jak i ze względu na łączącą się z nimi ideologię oraz stopień teorety-

cznego opracowania w literaturze na grunt prawa pracy 'należy przenosić rozwiązania wypracowane w prawie karnym, co zresztą w przypadku odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika jest oczywiste (art. 48 k. w.)⁸. W prawie pracy pod uwagę powinna być brana naturalnie tylko części kontratypów wyliczanych w prawie karnym, które w literaturze tego prawa są katalogowane w różny sposób⁹. W. Wolter jako okoliczności wyłączające społeczną szkodliwość czynu, a tym samym jego bezprawność, wylicza: 1) obronę konieczną (art. 22 k.k., art. 15 k.w.), 2) stan wyższej konieczności (art. 23 k.k., art. 16 k.w.), 3) działanie w ostatecznej potrzebie, 4) szczególne kontratypy na mocy prawa cywilnego (art. 142, art. 424 k. c), 5) przerywanie ciąży, 6) działanie w obronie społecznie uzasadnionego interesu, 7) ryzyko nowatorskie i inne wypadki dopuszczalnego ryzyka, 8) czynności lecznicze i inne zabiegi nielecnicze, 9) szczególne obowiązki i uprawnienia, 10) zgodę pokrzywdzonego¹⁰. W prawie pracy szczególne znaczenie wydają się mieć: kontratyp stanu wyższej konieczności, dopuszczalnego ryzyka, działania w obronie społecznie uzasadnionego interesu, kontratyp szczególnych obowiązków oraz uprawnień, a także kontratyp polegający na działaniu w wykonaniu polecenia przełożonego. Okoliczności wyłączające bezprawność powinny być ujmowane jednolicie niezależnie od tego, czy w grę wchodzi odpowiedzialność typu represyjnego (porządkowa, za wykroczenia) czy odszkodowawczego (odpowiedzialność materialna pracowników).

III. WINA PRACOWNIKA

Przepisy określające podstawę odpowiedzialności porządkowej nie wymieniają winy pracownika jako odrębnej przesłanki tej odpowiedzialności. Wymóg winy pracownika wyrażony jest pośrednio w art. 111 § 1 k.p., w myśl którego przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę między innymi stopień winy pracownika. W świetle tego przepisu oraz w świetle wypowiedzi doktrynalnych nie może budzić wątpliwości, że dla zastosowania kary upomnienia, nagany czy kary pieniężnej nie wystarczy bezprawność zachowania się pracownika, lecz wymagana jest także podmiotowa zarzucalność (naganność) jego czynu, a więc wina. Wniosek taki nie może jednak całkowicie neutralizować wątpliwości, czy

⁸ Szerzej na ten temat por. W. Sanetra, *Wina w odpowiedzialności pracowni-
czej*, Warszawa—Wrocław 1975, s. 161 - 167.

⁹ Według M. Świąckiego (op. cit., s. 382 - 383) bezprawność działania pracownika zostaje wyłączona przez a) brak obowiązku, b) niemożność wypełnienia obowiązku spowodowaną przez podmiot zatrudniający, c) działanie na jego polecenie.

¹⁰ W. Wolter, *Nauka o przestępstwie*, Warszawa 1973, s. 163 - 209.

ustawodawca postąpił prawidłowo nie zaznaczając w przepisach w sposób jednoznaczny, że wina pracownika jest konieczną przesłanką odpowiedzialności porządkowej. Wyraźne określenie w przepisie prawa wymogu winy ma bowiem duże znaczenie dla sposobu jej rozumienia w doktrynie i praktyce, a więc tym samym dla praktycznego stosowania sankcji porządkowych wobec pracowników.

Wymóg winy pracownika jako koniecznej przesłanki stosowania sankcji zastał wyraźnie sformułowany w art. 114 k.p., określającym podstawy odpowiedzialności materialnej pracowników. Z przepisu art. 127 k.p. wynika, że norma art. 114 k.p. w zasadzie nie ma zastosowania do odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone pracownikowi, lecz nie stoi to na przeszkodzie głoszeniu poglądu, iż przesłanka bezprawności i winy jako podstawy odpowiedzialności ma powszechne zastosowanie w stosunkach zobowiązaniowych, wobec czego musi być odniesiona na zasadzie analogii także do odpowiedzialności pracownika za szkody w mieniu powierzonym¹¹. Wykładnia ta może jednak budzić wątpliwości, nie tylko z uwagi na pominięcie w art. 127 k.p. przepisu art. 114 k.p., lecz także ze względu na brzmienie art. 124 i 125 k.p. oraz przepisów rozporządzenia RM z 4 X 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników¹². W myśl tych przepisów pracownik zostaje obciążony co najmniej tą częścią szkody, co do której nie jest w stanie wykazać, że powstała z przyczyn od niego niezależnych i w tym zakresie odpowiedzialność jego ma charakter obiektywny. Szczególnie daleko zakres odpowiedzialności pracownika rozszerza zasada wyrażona w art. 125 § 2 k.p. Według niej pracownicy ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną odpowiadają w częściach określonych w umowie. Odpowiedzialność ta jest wyłączona tylko w razie ustalenia, że szkoda w całości lub w części została spowodowana przez niektórych pracowników i wówczas za całość szkody lub stosowną jej część odpowiadają tylko sprawcy szkody. W razie gdy przeprowadzenie przez zainteresowanego pracownika dowodu na tę okoliczność nie jest możliwe, będzie musiał on pokryć w części szkodę spowodowaną przez innego pracownika, a więc tym samym szkodę nie zawinioną przez siebie. Ponadto jest sprawą wysoce wątpliwą czy fakt niewyliczenia się z łącznie powierzonego mienia może być automatycznie traktowany jako świadectwo bezprawnego i zawinionego zachowania się pracownika. Takie zaś założenie w gruncie rzeczy przyjmuje pogląd, w myśl którego odpowiedzialność za mienie powierzone opiera się na zasadzie winy, a różnica w stosunku do odpowie-

¹¹ W. Szubert, op. cit., s. 189, 190. Por. też L. Dzikiewicz, *O pojęciu winy i jej trzech odmianach*, PiP 1977, nr 1.

¹² Zdaniem J. Jończyka, przez odesłanie w art. 127 k.p. do klauzuli ryzyka z art. 117 k.p. została w sposób niedoskonały wyrażona prawda, że pracownik w zasadzie odpowiada tylko za winę, ale wyjątkowo także bez swej winy albo na podstawie winy bardzo swoiście pojmowanej. (*Odpowiedzialność materialna pracowników*, PiP 1975, nr 1, s. 10, 15).

działalności za szkody w mieniu nie powierzonym polega na obciążeniu pracownika ciężarem dowodu co do powstania szkody z przyczyn od niego niezależnych.

Z postanowień art. 114 i 122 k.p. wynika, że zarzut winy w przypadku odpowiedzialności materialnej wyznaczony jest przez naganny stosunek psychiczny (wadliwą decyzję woli) pracownika do skutków jego zachowania się, tj. do szkody. W przepisach tych mowa jest bowiem nie o zawinionym niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu obowiązków, lecz o zawinionym wyrządzeniu szkody. Stanowisko takie osłabia pozycję zakładu pracy, gdyż nie uzyska on odszkodowania, jeżeli w konkretnym przypadku ustalono by, że cechą zawinienia można bezpośrednio odnieść tylko do zachowania się pracownika, a brak jest podstaw dla uczynienia zarzutu co do zawinienia samej szkody¹³.

Szkoda nie stanowi przesłanki odpowiedzialności porządkowej i chociażby z tego powodu nie może być brana pod uwagę przy ustalaniu winy pracownika w celu stwierdzenia, czy zachodzi podstawa do zastosowania sankcji porządkowych. Stąd też czyn pracownika nie będący zawinionym w płaszczyźnie odpowiedzialności materialnej, bo szkoda jest nie zawiniona, w płaszczyźnie odpowiedzialności porządkowej może być zawiniony i to znacznie, gdyż samo naruszenie obowiązków pracowniczych może być znacznie zawinione. Podobne rozumowanie należy przeprowadzić analizując umyślność, która z mocy art. 122 k.p. powoduje wyłączenie działania zasady ograniczonej odpowiedzialności pracownika.

Na tle tego przepisu należy uznać, że jedynie umyślne wyrządzenie samej szkody, a nie np. umyślne naruszenie obowiązków, przy równoczesnym nieumyślnym spowodowaniu szkody, rodzi obowiązek naprawienia jej w pełnej wysokości.

Kodeks pracy nie określa w zasadzie podmiotowej strony normowanych w nim wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Sprawa ta jest jednak wyraźnie uregulowana, gdyż z mocy art. 48 k.w. w prawie pracy mają zastosowanie przepisy części ogólnej k.w. rozstrzygające między innymi problemy przypisania winy sprawcy wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Uregulowania k.w. są w tym zakresie analogiczne, a w szeregu przypadków identyczne, jak w przepisach kodeksu karnego. W szczególności dotyczy to art. 6 k.w., który postanawia w § 1, że wykroczenie umyślne zachodzi zarówno wtedy gdy sprawca ma zamiar popełnienia czynu zabronionego, to jest chce go popełnić (zamiar bezpośredni) albo przewidując możliwość jego popełnienia na to się godzi (zamiar ewentualny). Według § 2 wykroczenie nieumyślne zachodzi zarówno wtedy, gdy sprawca możliwość popełnienia czynu zabronionego przewiduje, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że tego uniknie (lekkomyślność), jak

¹³ Por. W. Sanetra, op. cit., s. 115 - 118; J. Jończyk, W. Sanetra, H. Szurgacz, *Problemy stosowania prawa pracy w przedsiębiorstwie przemysłowym*, Wrocław 1976, s. 162, 163.

i wtedy, gdy możliwości takiej nie przewiduje choć powinien i może przewidzieć (niedbalstwo).

Uregulowanie problemu winy w prawie karnym i w prawie cywilnym wykazuje szereg odmienności. Łączy się to z odmiennym rozumieniem winy w doktrynie i praktyce prawa karnego i prawa cywilnego. W szczególności w prawie cywilnym dużą wagę przywiązuje się do mierników należytej staranności jako praktycznego sposobu ustalenia winy nieumyślnej sprawcy szkody. Prowadzi to jednak do obiektywizacji podstawy odpowiedzialności sprawcy szkody. Inaczej rzecz ma się w prawie karnym, gdzie przepisy (art. 7 k.k., art. 6 k.w.) nakładają obowiązek badania personalnej (realnej) możliwości przewidzenia możliwości popełnienia czynu zabronionego, co jest świadectwem „subiektywizacji” podstaw tej odpowiedzialności. Odmienności w ujmowaniu winy przez doktrynę, przepisy i praktykę prawa cywilnego są tak istotne, że trudno mówić o jednolitości pojęcia winy w systemie prawa karnego i cywilnego¹⁴. W konsekwencji w prawie pracy rodzi się pytanie, czy w pojmowaniu winy jako podstawy odpowiedzialności pracowniczej powinno nawiązywać się do winy karnej czy do winy cywilnej, czy też być może winę pracownika należy łączyć zarówno z pewnymi rozwiązaniami charakterystycznymi dla winy karnej, jak i dla winy cywilnej. Pytanie to jest tym bardziej istotne, że w samym kodeksie pracy nie mamy przepisów precyzujących sposób rozumienia winy pracownika, jak również nie określa się w nim okoliczności wyłączających i umniejszających winę. Istnieje tym samym praktyczny problem, do jakich przepisów należy sięgać, jeżeli jakaś kwestia z zakresu szeroko rozumianej problematyki winy pracownika nie ma bezpośredniego uregulowania w postanowieniach prawa pracy.

Nawiązanie w rozważaniach nad winą w prawie pracy do dorobku myśli prawa karnego, co z pozoru wydaje się paradoksalne, generalnie przyczynia się do złagodzenia systemu sankcji nakładanych na pracownika, przy jednoczesnym zwiększaniu ich społecznej efektywności. Służy ono subiektywizacji odpowiedzialności pracowniczej, której nie należy mylić z subiektywizmem ocen i sankcji i ma uzasadnienie etyczne, ideologiczne, dogmatyczne, tj. oparte na sformułowaniach tekstów prawnych, a także społeczno-ekonomiczne¹⁵. Nie rozwijając tego wątku warto wskazać, że istnieje zasadnicza jedność ogólnych celów i funkcji (prewencja i wychowanie) odpowiedzialności porządkowej, odpowiedzialności materialnej i odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Stąd też i pojęcie winy pracownika jako koniecznej przesłanki

¹⁴ Szersze uargumentowanie tej tezy zawarte jest w mojej pracy pt. *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, s. 58 - 65. Tezę o pojęciowej jedności winy cywilnej i karnej przedstawia i uzasadnia J. Dąbrowa, *Wina jako przesłanka odpowiedzialności cywilnej*, Wrocław 1968.

¹⁵ Dokładniejsze wywody na ten temat por. W. Sanetra, op. cit., s. 66 i nast.

stosowania tych rodzajów odpowiedzialności musi być rozumiane jednolicie. Niedopuszczalne jest np. interpretowanie winy pracownika jako przesłanki jego odpowiedzialności materialnej przy zastosowaniu kategorii prawa cywilnego, a winy w płaszczyźnie odpowiedzialności za wykroczenia w nawiązaniu do prawa karnego, gdyż prowadziłoby to do pojęciowego dualizmu winy w obrębie tego samego aktu prawnego (kodeksu pracy).

Konsekwencją zajętogo stanowiska, w myśl którego przy ustalaniu winy pracownika należy przede wszystkim korzystać z idei i konstrukcji wypracowanych w prawie karnym (co nie oznacza, że problematyka winy w prawie pracy nie ma swojej specyfiki), jest między innymi teza o potrzebie stosowania w prawie pracy rozwiązań prawnokarnych, określających okoliczności wyłączające i umniejszające winę. Zalicza się do nich głównie nieletniość sprawcy, niepoczytalność i ograniczoną poczytalność oraz błąd¹⁶. Stanowisko takie dodatkowo umacnia okoliczność, że problem wyłączenia winy w prawie cywilnym regulowany jest nie w przepisach o odpowiedzialności kontraktowej, a w przepisach o odpowiedzialności deliktowej (art. 425, 426, 427, 428 k.c.). Regulacje te przy tym, mówiąc najogólniej, nie są w pełni dopasowane do założeń i potrzeb odpowiedzialności pracowniczej.

IV. SZKODA I ZWIĄZEK PRZYCZYNOWY

Szkoda i związek przyczynowy należą do kręgu koniecznych przesłanek odpowiedzialności materialnej pracowników. Bliższe wyjaśnienie sposobu rozumienia szkody zostało zawarte w art. 115 k.p. stwierdzającym, że pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty zakładu pracy. Zakres pojęcia szkody jest w tym przepisie inny niż w art. 361 k.c., w myśl którego naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono. W literaturze prawa pracy rozpowszechnia się pogląd, że szkoda w rozumieniu art. 115 k.p. nie obejmuje utraconych przez zakład pracy korzyści (*lucrum cessans*)¹⁷. Ostrożniej w tej kwestii wypowiada się J. Jończyk, który, będąc zdania, że pojęciu rzeczywistej straty należy nadać wąskie znaczenie, uważa jednak, iż uregulowanie art. 155 k.p. nie jest prostym nawiązaniem do znanego prawa cywilnemu dwupodziału na straty i utracone korzyści¹⁸.

Stopniowo coraz szerzej przyjmowany jest także pogląd, że pojęcie „pełnej szkody”, do naprawienia której pracownik jest zobowiązany z mocy art. 122 k.p. (w razie umyślnego jej wyrządzenia) oraz w razie powstania jej w mieniu powierzonym (art. 124, 125 k.p.), łączyć należy z

¹⁶ Por. W. Wolter, op. cit., s. 209 - 254; W. Sanetra, op. cit., s. 161 - 189.

¹⁷ W. Szubert, op. cit., s. 185, 186.

¹⁸ J. Jończyk, op. cit., s. 8.

cywilistycznym sposobem rozumienia szkody (*damnum emergens i lucrum cessans*), a nie z pojęciem rzeczywistej straty zakładu pracy z art. 115 k.p. ».

Szkoda nie stanowi wymaganej przesłanki odpowiedzialności porządkowej i odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, aczkolwiek jej wystąpienie może mieć wpływ na wymiar stosowanej sankcji porządkowej lub wykroczeniowej. W pewnej jednak sytuacji fakt wyrządzenia szkody, przy spełnieniu pozostałych przesłanek odpowiedzialności materialnej, może stać się podstawą zastosowania sankcji porządkowych. Przewidziane jest to w art. 119 § 2 k.p., w razie gdy wysokość szkody nie przekracza 500 złotych albo stopień winy pracownika nie jest nieznaczny. W tym wypadku nie jest wymagana bezprawność zachowania się pracownika w rozumieniu art. 108 k.p., a wystarcza ogólniejszy wymóg bezprawności w płaszczyźnie odpowiedzialności materialnej, tj. sprzeczność zachowania z jakimkolwiek obowiązkiem pracowniczym.

W prawie polskim wśród znamion wykroczeń opisanych w ustawie, z reguły nie wskazuje się skutku. Stąd też większość wykroczeń to wykroczenia bezskutkowe, inaczej formalne. Charakter formalny mają wszystkie wykroczenia przewidziane w k.p. (art. 281 - 283), chociaż w przypadku wykroczenia polegającego na utrudnianiu działalności inspekcji pracy, w szczególności przez uniemożliwienie prowadzenia wizytacji zakładu, mogą rodzić się znaki zapytania. Należy też pamiętać o nieostrości pojęcia skutku.

Z mocy art. 114 k.p. przesłankę odpowiedzialności materialnej pracowników stanowi także związek przyczynowy. Dokładniejszą wskazówkę co do jego rozumienia zawiera art. 115 k.p. ustalający, że pracownik odpowiada tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania. W literaturze prawa pracy sformułowanie to powszechnie rozumiane jest jako przyjęcie przez prawodawcę tzw. adekwatnego związku przyczynowego. Pogląd w tej materii pozostaje wyraźnie pod wpływem doktryny prawa cywilnego, która zawartą w art. 361 § 1 k.c. zasadę odpowiedzialności tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania prowadzącego do szkody, łączy z teorią adekwatnego związku przyczynowego²⁰.

Konwencja adekwatnego związku przyczynowego służy ograniczeniu zakresu odpowiedzialności materialnej pracowników. Przyjmowana jest ona na gruncie odpowiedzialności za mienie powierzone, mimo że art.

¹⁹ W. Szubert, op. cit., s. 188, 190. Według J. Jończyka w przypadku uregulowanym w art. 122 k.p. pojęcie szkody powinno opierać się na k.p., a nie na k.c., op. cit., s. 6.

²⁰ Wyjątek stanowi pogląd A. Ohanowicza, w myśl którego przez normalne następstwo należy rozumieć skutek konieczny, a przez nienormalne skutek przypadkowy (według teorii koniecznych i przypadkowych związków przyczynowych). *Zobowiązania. Część ogólna*, Warszawa—Poznań 1965, s. 87 - 90.

115 k.p. w zasadzie nie ma do tej odpowiedzialności zastosowania. Uzasadnieniem dla tego stanowiska może być jednak klauzula art. 361 § 1 k.c., który na zasadzie ogólnego przepisu art. 300 k.p., odsyłającego w sprawach nie unormowanych do kodeksu cywilnego, ma odpowiednie zastosowanie w stosunkach pracy.

W literaturze prawa karnego dla ustalenia związku przyczynowego przyjmowana jest raczej konwencja równowartości przyczyn (ekwiwalencji). W praktyce, w sferze wykroczeń szerokie zastosowanie ma jednak konwencja adekwatnego związku przyczynowego, jako bardziej dogodna²¹. Problem przyczynowości na gruncie wykroczeń prawa pracy nie ma większego znaczenia, gdyż, jak wspomniano, wykroczenia przeciwko prawom pracownika mają charakter bezskutkowy. Zagadnienie istnienia związku przyczynowego z reguły nie staje się też przedmiotem zainteresowania w razie stosowania odpowiedzialności porządkowej, gdyż skutek nie stanowi koniecznej przesłanki dla jej powstania.

W zakończeniu warto podkreślić, że k.w. zawiera w swoim art. 1 tzw. materialną definicję wykroczenia. W myśl tej definicji warunkiem powstania odpowiedzialności jest, między innymi to, by popełniony czyn cechował się społecznym niebezpieczeństwem. W rezultacie społeczne niebezpieczeństwo stanowi szczególną, przewidzianą przez ustawę przesłankę stosowania sankcji wykroczeniowych. Przesłanki takiej nie wymieniają przepisy statuujące odpowiedzialność porządkową i odpowiedzialność materialną pracownika.

LA RESPONSABILITÉ DU TRAVAILLEUR ET SES PRÉMISSSES DANS LE CODE DE TRAVAIL

Résumé

Dans l'article on a choisi les problèmes de la sphère de la responsabilité du travailleur. Dans les considérations introduisant on a fait attention sur les difficultés pour définir la responsabilité du travailleur. On a proposé que sous la notion de la responsabilité du travailleur dans l'acception plus restreinte il faut comprendre, prévus dans les dispositions du droit de travail, les conséquences négatives (malaises) du caractère juridique qui doivent être appliquées envers le travailleur pour son attitude blâmable. Sur la base des habitudes de langue fixées dans le droit de travail cette définition est cependant trop restreinte. D'où on a formulé aussi une définition sur la responsabilité du travailleur en sens plus large.

Dans le code de travail on a réglé de la manière évidente et séparément les types suivants de la responsabilité du travailleur: 1) la responsabilité d'ordre (l'art. 108 - 113 du c.d.t.), 2) la responsabilité matérielle des travailleurs (l'art. 114 - 127 du c.d.t.), 3) la responsabilité pour l'atteinte des droits du travailleur. Dans l'article on a discuté les prémisses de l'existence desquelles dépend la naissance de ces trois sortes de la responsabilité du travailleur. La prémisses de l'illégalité et de la faute du travailleur sont prévues dans les dispositions réglant toutes les

²¹ A. Gubiński, *Prawo karno-administracyjne*, Warszawa 1967, s. 62.

trois sortes de la responsabilité (d'ordre, de biens, pour les contraventions). La façon de saisir l'illegalité dans le code de travail incline à distinguer l'illégalité de l'attitude du travailleur sur le plan de la responsabilité d'ordre, sur le plan de la responsabilité matérielle, sur le plan de la responsabilité des contraventions. En liaison avec le problème de rillégalité et la faute du travailleur on discuté aussi les circonstances excluant l'illégalité et les circonstances excluant et diminuant la faute du travailleur.

A la fin de l'article on a présenté les problèmes de la notion du dommage et du lien causal. Le dommage et le lien causal constituent, à coté de rillégalité et de la faute du travailleur, deux suivantes prémisses de la responsabilité matérielle des travailleurs.