

EDWARD MUSZALSKI

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZAKŁADU PRACY ZA RZECZY PRACOWNIKA

Jesteśmy dziś dalecy od koncepcji prawnej „najmu pracy”, ściślej „najmu pracowników, którzy zobowiązują się do służby u kogoś” art. 1779 K. N., jaka zaplanowała w wyniku burżuazyjnej rewolucji francuskiej, gdy wystarczało liberalnemu ustawodawcy normować tylko w paru artykułach zaledwie parę zagadnień związanych z umową o pracę. Odpowiednio do ówczesnego stanu rzeczy można było się spotkać z doktryną, że wynagrodzenie jest jedynym obowiązkiem pracodawcy¹.

W wieku XX już istotne jest stwierdzenie: „Jak przy obowiązkach pracownika dominuje świadczenie pracy, a mimo to istnieją jeszcze inne obowiązki, także pracodawca, obok swej zasadniczej powinności płacenia wynagrodzenia, ma jeszcze cały szereg innych obowiązków wobec pracownika, wynikających z kontraktu pracy bądź z ustawy². Toteż w 1932 r. autor niemiecki³ wylicza już i omawia uboczne obowiązki (Nebenpflichten) pracodawcy. Wśród nich zajmuje poczesne miejsce: ochrona życia, zdrowia, obyczajności pracownika⁴. Współcześni autorzy polscy, jak przede wszystkim M. Świąćicki⁵, podają już „dalsze obowiązki pracodawcy”, razem tworzące spory katalog uprawnień pracownika i obowiązków pracodawcy. Nawet więcej, M. Świąćicki głosi słusznie, że „przedmiotem prawa pracy są normy regulujące stosunki społeczne pracy podporządkowanej oraz inne stosunki społeczne życiowo związane z jej

¹ M. Planiol, *Traité de droit civil*, t. II, wyd. 7, 1917, § 1848, s. 616: Le salaire est l'obligation unique contractée par le patron dans le louage de travail; A. Raczyński, *Polskie prawo pracy*, 1930, s. 145.

² A. Raczyński, op. cit., s. 144.

³ W. Kaskel, *Arbeitsrecht*, wyd. 4, opracował H. Dersch, 1932.

⁴ Por. paragrafy 619, 618 i in. BGB, też 62 HGB.

⁵ M. Świąćicki, *Prawo stosunku pracy*, 1949, s. 127.

występowaniem"⁶ oraz że trzeba doprowadzić do powstania prawa pracy pełnego i konsekwentnego zanim przejdzie się do tworzenia prawa pracy skodyfikowanego"⁷.

Pytanie, czy umowa i ustawa określają, więcej, czy mogą w ogólności określić wszystkie obowiązki, tak po stronie pracodawcy, jak po stronie pracownika?

Stosunek między pracownikiem a jego pracodawcą albo zakładem pracy ma treść szeroką, wyznaczoną ogólnie przez szereg wymogów społecznych, określonych przez ustawę i prawo zwyczajowe, szczególnie przedstawioną tylko w pewnym wycinku w postanowieniach umów zbiorowych i umów indywidualnych, a także zarządzeń, okólników i aktów w różnej formie wydanych przez władze zwierzchnie zakładu pracy. U nas dotychczas o wielu aspektach stosunku pracy mówi k. z. z 1933 r., specjalne przepisy z mocą ustawową, jak przede wszystkim rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z 16 III 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych i o umowie o pracę robotników⁸, oraz wiele innych przepisów, częstokroć wydanych w trybie zarządzeń, okólników, regulaminów. Mimo mnogości tych przepisów bywają aspekty i kwestie pominięte.

Wśród elementów treści stosunku pracy można by przeprowadzić wiele rozróżnień, jak i wśród warunków (elementów) istotnych i mniej istotnych umowy. Jedne bowiem są główne i zasadnicze, jak świadczenie pracy ze strony pracownika, a wynagrodzenie ze strony pracodawcy, gdy inne dalsze⁹ — mniej istotne, poboczne, akcesoryjne.

Pożyteczne byłoby rozróżnienie teoretyczne tych kwestji, które odnoszą się do osób — pracodawcy i pracownika i do osób trzecich — *quod ad personas*, i które odnoszą się do rzeczy — stanowiących własność bądź pracodawcy bądź pracownika, a ewentualnie też osób trzecich — *quod ad res*. Bowiem w stosunku pracy zawiera się wiele stosunków między pracodawcą a pracownikiem odnośnie do rzeczy i to przeróżnych rodzajów: surowców, fabrykatów, narzędzi, maszyn, produktów gotowych etc. przy pracy wytwórczej: towarów, mebli, narzędzi, opakowań etc. przy pracy dystrybucyjnej. Nawet ze względu na taki czy inny sposób traktowania rzeczy kształtować się mogą nie tylko poboczne, ale i główne obowiązki stron, np. zu-

⁶ *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa 1958, s. 16.

⁷ *Ibidem*, s. 38.

⁸ Dz. U. nr 35 z 1928 r., poz. 323 i 324.

⁹ Tak się wyraża np. A. Raczyński, *op. cit.*, s. 144.

pełnie inny ma charakter stosunek pracy, gdy pracodawca zawierając umowę oświadcza pracownikowi: nie liczę się z materiałem — wyrób jak najszybciej jak najwięcej towaru (np. w fabryce części zapasowych czołgów w czasie wojny), czy wręcz przeciwnie: zważaj na materiał i oszczędzaj go, rób dokładnie, nie licząc się z czasem (np. naprawa antyków, wyrób specyfików z rzadkich surowców). Konsekwencje tej czy innej postawy co do rzeczy odbijają się na wielu kwestiach, takich jak sposób wypłaty wynagrodzenia, warunki higieniczne, godziny nadliczbowe, nawet urlopy itd. Te kwestie prawa pracy (i ekonomii pracy) odnoszące się do rzeczy pracodawcy, rzeczy pracowników, tudzież powierzonych przez osoby trzecie mają wielkie w praktyce znaczenie, ale są nie doceniane i nie rozważane przez ustawodawców i teoretyków.

W niniejszych rozważaniach nie mam zamiaru jednak zajmować się nimi wszystkimi, lecz jedynie kwestiami odnośnie do rzeczy pracowników znajdujących się w miejscu pracy, ściślej stosunkiem pracodawcy do rzeczy z uwagi na możliwą jego odpowiedzialność za nie. Nie można oczywiście uważać, by była to kwestia najbardziej pierwszorzędnego znaczenia dla bytu mas i życia codziennego, niemniej jest kwestią poważną i niekiedy dużej doniosłości praktycznej.

Z uwagi na to, że umowa o pracę u nas jest podstawą egzystencji większości zawodowo czynnych poza rolnictwem, a i w nim gra ogromną rolę, że w każdym miejscu pracy znajdują się jakieś rzeczy pracownika, a niekiedy bardzo poważna część jego mienia w ogóle — znaczenie praktyczne zagadnienia jest bardzo szerokie. Choć znowu dziwne, że niełatwo znaleźć o tym drukowane słowa.

Brak przepisów o rzeczach pracownika znajdujących się w zakładach pracy w powyżej wymienionych aktach ustawodawczych. Stwierdzić należy lukę ustawową. Podobnie bywa w ustawodawstwach innych krajów, ale np. w prawie niemieckim znaleźć można przepis i termin: „Fürsorgepflicht des Betriebsführers für das Eigentum der Gefolgschaft” (Obowiązek pieczy kierownika zakładu pracy nad własnością członków załogi) co do rowerów i ubrań¹⁰. W prawie szwajcarskim art. 338 kodeksu zobowiązań z 30 III 1911 r. mówi o narzędziach pracy i materiałach dostarczonych przez pracownika.

¹⁰ § 2 AOG (Gesetz zur Ordnung der Nationalen Arbeit von 20. Januar 1934 Reichsgesetzblatt), I, s. 45. Są też orzeczenia oparte na art. 276 BGB (zob. Bahlenz, *Arbeitsrechtsprechung*, Berlin 1940; Hueck-Nipperday, *Arbeitsrecht*, t. I, s. 372—374.

Według prawa belgijskiego pracodawca powinien dokładać starań odnośnie do przechowania narzędzi należących do pracownika jako dobry ojciec rodziny, nie ma w żadnym razie prawa zatrzymania tych narzędzi, a ponosi odpowiedzialność za przedmioty pracownika służące do wykonania umowy (narzędzia, odzież) i nie może zrzucić z siebie tej odpowiedzialności w razie swej ciężkiej winy¹¹.

Spośród polskich przedwojennych zbiorowych układów pracy nawet układ tak obszerny, jak np. robotników rolnych na obszarze centralnej Polski na 1938/9 r.¹², nic nie mówi na ten temat.

W układach powojennych kwestie rzeczy pracownika bywają pomijane. Wyjątek stanowią tylko dwie dość często występujące zasady:

1. O zużyciu własnych narzędzi pracy pracownika, o brzmieniu najczęściej: „Jeżeli pracownik został przyjęty z własnymi narzędziami, należy mu się wynagrodzenie za ich zużycie w wysokości ustalonej przez Zarząd (Dyrekcję) i Radę Zakładową”¹³ lub przez Dyrekcję i zainteresowanego pracownika.

2. O miejscu na przechowanie narzędzi i odzienia najczęściej w brzmieniu: „Pracodawca (Zarząd, Dyrekcja) obowiązany jest wskazać pracownikowi odpowiednie (odpowiednio zabezpieczone) miejsce na przechowanie przydzielonych mu narzędzi pracy, ubrania roboczego i odzienia wierzchniego”¹⁴. Rzadziej sformułowanie bywa następujące: „Pracodawca jest zobowiązany do wskazania pracownikowi miejsca na przechowanie garderoby osobistej, ubrania robo-

¹¹ F. van Goethem i R. Geysen, (*Droit du travail*, 1950, s. 62) cytują art. 13 § 1 ustawy z 10 III 1900 r. i (s. 252) art. 44 ustawy z 30 XII 1929 r. oraz orzecznictwo.

¹² Zbiór układów zbiorowych pracy, nr 26 z 1937 r.

¹³ Na przykład: art. 31 układu przemysłu poligraficznego z 10 XII 1947 r., art. 41 przemysłu stoczniowego z 20 XI 1948 r., art. 31 pracowników technicznej obsługi rolnictwa z 28 I 1949 r., art. 35 przemysłu metalowego z listopada 1946 r., art. 31 Państwowej Komunikacji Samochodowej na 1946 r. O narzędziach pracy bardziej szczegółowe normy i stawki wynagrodzenia podaje art. 28 układu zbiorowego pracy pracowników rolnych we wszystkich gospodarstwach i dyrekcjach zakładów podległych Ministerstwu Rolnictwa z lipca 1957 r.: pracownik stały obowiązany jest posiadać własne ręczne narzędzie pracy, jak grabie etc.; przemysłu hutniczego z 1957 r.

¹⁴ Na przykład: art. 26 układu Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa z 3 VIII 1949 r. (Zbiór układów zbiorowych pracy nr 1 z 1950 r., poz. 1), art. 30 zbiorowego układu pracy dla pracowników zatrudnionych w zakładach pracy objętych przez Centralny Zarząd Przemysłu Węglowego, obowiązujący od 1 I 1949 r., z października 1949 r., art. 31 układu dla pra-

czego, ochronnego lub narzędzi pracy, należyście zabezpieczonego przed kradzieżą i zniszczeniem"¹⁵. Obszerniej jest mowa o tym W Zbiorowym Układzie Pracy dla przemysłu hutniczego z 1957 r.: „Dyrekcja jest obowiązana przydzielić pracownikowi odpowiednio zabezpieczone miejsce na przechowywanie narzędzi pracy, ubrania roboczego, odzieży wierzchniej oraz własnych środków lokomocji (rowerów, motocykli, itp.). W przypadku kradzieży ubrania roboczego, odzieży wierzchniej lub środka lokomocji, pozostawionych w wyznaczonych przez Dyрекcję miejscach, zobowiązana jest ona zwrócić pracownikowi równowartość skradzionych rzeczy. Nie dotyczy to jednak tych przypadków, w których pracownik nie zastosował się do wydawanych przez Dyрекcję przepisów dotyczących przechowywania wymienionych przedmiotów”¹⁶.

Ogólne zasadnicze dzieła zawierające szczegółowy rozbiór zasad prawa obowiązującego w danym kraju najczęściej albo nie zawierają nawet żadnej wzmianki¹⁷ na interesujący nas tu temat, albo podają co najwyżej krótką wzmiankę. I tak, obszerny podręcznik Aleksandrowa *Radzieckie prawo pracy*¹⁸ nie podaje nic wprost na ten temat, z ledwością można tu podciągnąć ogólną wzmiankę, że „obowiązkowi administracji socjalistycznych przedsiębiorstw (instytucyj) i gospodarstw odpowiada prawo każdego pracującego do takich organizacyjnych i technicznych warunków pracy, które sprzyjają podnoszeniu wydajności pracy i przejawianiu inicjatywy twórczej”.

Co do prawa brytyjskiego Samuels¹⁹ stwierdza: „Nie ma obo-

cowników spółdzielczych — Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Spółdzielczych w Polsce z Zarządem Głównym Centrali Rolniczych Spółdzielni Samopomoc Chłopska, Społem, Centrali Spółdzielni Ogrodniczych z 5 IV 1958 r.

¹⁵ Na przykład: art. 25 układu w prywatnym przemyśle przetwórstwa warzywniczego z 30 VI 1949 r. (Zbiór układów zbiorowych pracy nr 16 z 1949 r., poz. 12); art. 24 — przemysł skórzany, 14 V 1949 r. (ibidem nr 13, poz. 25); art. 22 — przemysł poligraficzny, 5 VII 1949 r. (ibidem, nr 11, poz. 11); art. 74, § 3, 4, 5 zbiorowego układu pracy dla przemysłu hutniczego (Katowice 1957).

¹⁶ Por. przypis 15.

¹⁷ Odnosi się to zwłaszcza do dzieł francuskich, np. P. Durand, *Traité de droit du travail*, t. I, 1947, s. XXIV i 587; t. II 1950, s. 1040 i 9; G. Lyon-Caen, *Manuel de droit du travail et de la sécurité sociale*, Paris 1955, s. 458.

¹⁸ Wydanie rosyjskie — Moskwa 1949, s. 51, a tłumaczenie polskie — 1951 r., s. 57.

¹⁹ H. Samuels, *Industrial Law*, wyd. 3, Londyn 1948, s. 31.

wiązku w prawie pospolitym [common law] poza umową, by pracodawca przedsięwziął rozsądne kroki celem ochrony mienia swych pracowników przed kradzieżą (orzeczenie w sprawie Deyong v. Shennburn 1946, 1 All. R. R. 226). Jednakże kiedy wyraźnym postanowieniem w umowie lub w myśl jakiegoś przepisu ustawowego, np. ustawy o fabrykach [Factories Act], pracodawca jest obowiązany do dostarczenia odpowiednich pomieszczeń na ubrania pracownicze, wydaje się jasne, że byłby odpowiedzialny za stratę lub szkodę wynikłą przez niezachowanie przezeń należytego starania co do tego".

Co do prawa niemieckiego, to doktryna rozwinęła w nim podstawową ideę obowiązku pracodawcy „Fürsorgepflicht” — obowiązek pieczy nad pracownikiem, obejmujący starania o życie i zdrowie pracownika, a także o rzeczy pracownika. Jeszcze w 1932 r. czołowy autor²⁰ podał wzmiankę ogólną o „obowiązku pieczy” pracodawcy względem osoby i rzeczy pracownika (przepisy ochrony pracy, urządzenia do mycia, przechowania ubrania, stoiska dla rowerów), w związku z paragrafem 618 BGB, ale nie formułował zasad, odwołując się do konkretnej oceny konkretnych okoliczności danego przypadku. Po drugiej wojnie światowej, w latach ostatnich omawiane są już obszerniej poszczególne sytuacje prawne na tle rosnącego orzecznictwa²¹.

Hueck²² uznaje już odpowiedzialność pracodawcy za powszechnie przyjętą. Przy tym uważa za błędne dotychczasowe konstruowanie tej odpowiedzialności na podstawie milcząco zawartej umowy przechowania albo z powodu szczególnych okoliczności przypadku i mając na względzie zwyczaje przyjęte w obrocie, a zwłaszcza obowiązek zachowania dobrej wiary. Uważa on tę odpowiedzialność za rzeczy pracownika za konieczny i istotny element umowy o pracę. Dotyczy to rzeczy przyniesionych przez pracownika w sposób, do którego był uprawniony i upoważniony (berechtigterweise) i to gdy tak bywa z konieczności stałej praktyki (üblich) lub obyczajów obrotu (Verkehrssitte). Pracodawca nie jest obowiązany do żadnej bezwarunkowej rękojmi, lecz do pieczy w zakresie pewnych granic, zakreślonych dobrymi obyczajami. Przypadki ważne i rozpoznawane przez sądy dotyczą w Niemczech: odzieży, rowerów, motocykli,

²⁰ W. Kaskel, op. cit., s. 94.

²¹ A. Nikiseh, *Arbeitsrecht*, t. I, 1955, s. 269 (podaje też literaturę); A. Hueck, *Lehrbuch des Arbeitsrecht*, t. I, wyd. 6, 1959, s. 357, 371–374 (podaje też literaturę niemiecką — 9 pozycji, orzecznictwo w przypisie 57).

²² A. Hueck, op. cit., s. 32.

samochodów, narzędzi pracy, ale też i innych rzeczy, np. zegarków. Odpowiedzialność pracodawcy może być ograniczona lub wyłączona na skutek współwiny zainteresowanego pracownika, ale całkowite jej wyłączenie jest niemożliwe.

Idąc za rozumowaniem Huecka Schweingruber skłonny jest wprowadzić obowiązek pieczy w szerokim zakresie do prawa szwajcarskiego^{22a}.

Wśród komentarzy polskich jest zaledwie parę wzmianek odnoszących się do art. 461 k. z., pozostających z nim zresztą w luźnym związku. Art. 461 k. z. nie wymienia wprawdzie obowiązku pracodawcy co do pieczy nad rzeczami stanowiącymi własność pracownika, lecz obowiązek taki wynika niewątpliwie na tle umowy o pracę z art. 189 k. z., szczególnie w stosunku do pracownika przyjętego przez pracodawcę w poczet domowników²³. Bardziej szczegółowa jest teza K. Lipińskiego, dotycząca warunków pracy pracownika zatrudnionego przy pilnowaniu. „Pracodawca zatrudniający pracownika przy pilnowaniu ma wynikający z umowy o pracę (w sposób dorozumiany) obowiązek zapewnienia mu takich warunków pracy, aby mienie pracownika w zakresie rzeczy, jakie człowiek zwykle miewa przy sobie, nie było narażone na utratę. Pracodawca odpowiada więc za szkodę spowodowaną obrabowaniem”²⁴.

Rozpatrując umowę o przechowaniu, Longchamps de Berier²⁵ pisze: „Obowiązek przechowywania występuje jako uboczny, we wszystkich przypadkach, gdy ktoś, choćby chwilowo, ma cudzą lub własną rzecz w swoim władztwie z obowiązkiem jej wydania, np. przy najmie, użyczeniu, umowie o dzieło, zleceniu, nawet przy sprzedaży i darowiźnie ze względu na art. 208. W braku przepisów właściwych dla danej umowy można stosować do tego obowiązku odpowiednie przepisy o przechowaniu, o ile analogia jest uzasadniona”. Niełatwo jednak wszelkie stany faktyczne z tej dziedziny podciągnąć pod przepisy o przechowaniu. A i sama umowa o przechowaniu w samej swej podstawowej konstrukcji nastęrcza interpreta-

^{22a} Schweingruber E., *Das Arbeitsrecht der Schweiz, seine Gestalt u. seine Gestaltung*, Zurych 1951, ss. 243 (za Hueckiem, *Deutsches Arbeitsrecht*, 1938, s. 141).

²³ J. Namitkiewicz, *Kodeks zobowiązań, komentarz dla praktyków*, 1949, art. 461, uw. 2, s. 251.

²⁴ Praca zbiorowa, *Prawo cywilne*, art. 461; K. Lipiński, *Odpowiedź, Przegląd Zagadnień Socjalnych* 1956, nr 10 (95).

²⁵ R. Longchamps de Berier, *Zobowiązania*, wyd. 2, 1939, s. 564.

torom tak różne trudności, jak np. czy to jest umowa realna²⁶, czy konsensualna²⁷. Analogia zawodzi już przy zestawieniu stanu faktycznego, że w pomieszczeniu pracodawcy znajdują się rzeczy pracownika, z artykułem 523 § 2 k. z., gdyż chyba tylko bardzo wyjątkowo da się pomyśleć sytuacja, że pracownik oddaje rzeczy swoje pracodawcy do przechowania za wynagrodzeniem. Dla przechowania bez wynagrodzenia trzeba zaś, by przechowawca szczególnie zobowiązał się, był więc świadom swego zobowiązania. A w większości stanów faktycznych pracodawca ani nic nie mówi o swym zobowiązaniu, ani nic nie czyni przy znalezieniu się rzeczy w jego pomieszczeniu, a w wielu razach nawet w ogóle nic o nich nie wie albo i nie może się domyśleć.

Jeśli wiązać kwestię z osobną umową przechowania, to nastreżają się dalsze wątpliwości, która z nich ma być główna: czy umowa o przechowanie może wpływać na umowę o pracę i odwrotnie — czy umowa o pracę i jej dodatkowe warunki mają kwalifikować obowiązki i prawa wynikające z umowy przechowania?

Z orzecznictwa polskiego można tu przytoczyć tezę Sądu Najwyższego z 6 II 1956 r., która rozprasza wątpliwości co do zasady prawnej i źródła obowiązku pracodawcy oraz wskazuje dalsze drogi rozumowania, podając trafnie punkty wyjściowe. Teza ta brzmi: „Zasady ustroju nakazują uznać, że pracodawca ma obowiązek zapewnienia pracownikowi zupełnego bezpieczeństwa jego rzeczy znajdujących się w związku z pracą w zakładzie pracy. Obowiązek ten stanowi element składowy stosunku pracy” (art. 239 k. z.)²⁸.

Mając tę trafną wytyczną, trzeba analizę prawną rozpoczynać od stanów faktycznych.

Faktem jest, że w każdym miejscu pracy znajdują się rzeczy pracownika. Ma on na sobie ubranie i obuwie, często zegarek, a w ubraniu zwykle też szereg rzeczy. Zależnie od pogody pracownik przychodzi do miejsca pracy w ubraniu wierzchnim, które w czasie pracy ma albo blisko siebie, albo w innym pomieszczeniu pracodawcy. W wielu przypadkach pracownik zostawia ubranie wierzchnie w bardzo znacznej odległości od siebie, np. pracownicy zatrudnieni w kopalni na dole mają ubrania w szatni na powierz-

²⁶ Ibidem, § 101, s. 562.

²⁷ J. Korzonek, I. Rosenblüth, *Kodeks zobowiązań*, 1934, s. 1082.

²⁸ S. N. 6 II 1956 nr 2 Cr 270/55, Nowe Prawo 11—12/56/192. *Prawo cywilne*, op. cit., s. 19, art. 1 POPC; S. Zieliński, *Prawo pracy*, t. II, s. 404, teza 4, art. 239 kz.

chni. W wielu instytucjach obowiązuje mundur, który może być własnością pracownika lub pracodawcy. Miewa pracownik i okulary i inne rzeczy niezbędne indywidualnego użytku, z którymi się nie rozstaje, bądź przeciwnie — właśnie w czasie pracy musi się rozstać. W wielu zakładach pracy pracownik przynosi własne narzędzia i przybory, których używa do pracy, np. szklarz własny diament do krajania szyb. Często pracownik przybywa do pracy na własnym środku lokomocji — rowerze, motocyklu, skuterze, samochodzie i nie może go zostawić na cały dzienny czy nocny okres pracy w dowolnym punkcie na ulicy, lecz musi postawić na gruncie czy pod dachem przedsiębiorstwa lub przed jego budynkiem. Zazwyczaj pracownik przychodzi — do biura zwłaszcza — z własną teczką, z tąż teczką wychodzi służbowo poza biuro, nosząc w niej nie tylko swoje, ale właśnie przede wszystkim służbowe papiery i rzeczy. Zwykle w naszych warunkach obyczajowych pracownik przynosi do miejsca pracy jakąś żywność na posiłek w ciągu pracy, czasem termos itd.

W niektórych miastach, a z reguły tam, gdzie pracownicy odbywają dłuższe podróże od domu do miejsca pracy i z powrotem, muszą sobie kupić zapasy czy drobiazgi lub nawet większe rzeczy po drodze do miejsca pracy, a też przynieść tam to, co po skończeniu pracy oddać chcą do naprawy, przerobienia, np. materiał na ubranie lub rzeczy do oczyszczenia lub prania. Bywa, że pracownik stawia przed miejscem pracy wózek dziecinny po oddaniu dziecka do żłobka. W warunkach warszawskich ciasnoty mieszkaniowej, dalekich wędrówek codziennych do miejsca pracy i do miejsc zakupów, we wszelkich biurach, urzędach, warsztatach pracownik z konieczności przechowuje w biurku wiele rzeczy. W niektórych zawodach specjaliści muszą dla dobra pracy i służby przynieść do miejsca pracy swoje książki (jak to bywa z radcą prawnym), a nawet wypożyczone dla pracodawcy od osoby trzeciej przyrzady, niekiedy wielkiej wartości i rzadkości. Pomijam tu kwestie bardziej jeszcze specjalne, gdy na przykład pracownik jest przyjęty do wspólnego ogniska domowego przez pracodawcę i gdy marynarz traci rzeczy wskutek katastrofy statku.

Res perit domino — taka jest ogólna zasada. Czy jednak ogólnie można ją stosować do wszelkich rzeczy jakie pracownik ma, może mieć, czy musi mieć w pomieszczeniu pracodawcy? Od razu rzuca się w oczy jej niesprawiedliwość, a niekiedy absurdalność.

Rzeczom tym grozi ryzyko, a najważniejsze to: wielkie wypadki żywiołowe — powódź, usunięcie się ziemi, pożar; zmiany atmosferyczne.

ryczne — wilgoć, śnieg, susza itd.; kradzież, przywłaszczenie; uszkodzenie i zniszczenie wskutek nieodpowiedniego użycia, przechowania, przypadku; uszkodzenie, zużycie lub zniszczenie wskutek umyślnego użycia lub zamierzonego zachowania się pracodawcy, lub jego pracowników; akt władzy np. omyłkowe zabranie przy rewizji; opieczętowanie przez komornika.

Oczywiście, pracownik ponosi sam ryzyko, o ile ma własne rzeczy: 1. ze sobą, 2. pod wyłącznym swym dozorem i 3. w wyłącznej dyspozycji.

Jednakże stan faktyczny, do jakiego taką zasadę można stosować, jest możliwy bardzo rzadko. Pracownik nie może mieć swych rzeczy ze sobą w kopalni, przy piecu w hucie czy w łodzi ratowniczej,, a nawet nie może mieć np. wierzchniego odzienia w magazynie bibliotecznym czy na sali szpitalnej, czy nawet w nie przystosowanym do tego pokoju biurowym, jak i w wielu innych miejscach. Nie może mieć wyłącznego dozoru nad własnymi rzeczami w czasie zwykłej pracy, bo właśnie jego obowiązkiem wtedy jest pracować, a nie pilnować rzeczy, zwłaszcza znajdujących się w innym pokoju czy pomieszczeniu. Niedorzecznością byłoby wymagać nawet w biurze, by pracownik stale w czasie pracy pilnował swych rzeczy, np. co pięć minut zaglądał do przedpokoju czy palto tam wisi, a nawet, by wychodząc z pokoju, zabierał je z sobą. To ostatnie jest niemożliwe pod rygorem zmiany obyczaju, np. by zawezwany do gabinetu szefa, przychodził... w palcie, kapeluszu i z parasolem. Czas na pracę jest zajęty dla pracodawcy, dla gospodarki społecznej, a nie ma być poświęcony pilnowaniu rzeczy.

W wielu przypadkach pracownik jest z natury rzeczy — wskutek umowy, zwyczaju, przepisu administracyjnego, zwłaszcza dotyczącego higieny i bezpieczeństwa pracy — pozbawiony możliwości dysponowania rzeczą w czasie pracy, a nawet dostępu do niej (np. nie wolno mu postawić roweru w pokoju biurowym).

Czy wobec tego wszelkie ryzyko ma ponosić pracodawca? Na jakiej podstawie?

Z ogólnych przepisów ma tu znaczenie przepis najogólniejszy k. z. (art. 152) o właścicielach przedsiębiorstw, użytkujących siły przyrody. Właściciel zakładu odpowiada za szkodę na osobie lub mieniu wyrządzoną komukolwiek przez ruch przedsiębiorstwa lub zakładu. W myśl tego artykułu właściciel samochodu ma chyba ponosić odpowiedzialność za wypadek pracownika, znajdującego się czy to na zewnątrz samochodu, czy wewnątrz niego w czasie wy-

padku. Ale czy także za rzeczy przewożone właśnie w tym samochodzie, pozostawione tam umyślnie dla przechowania, bądź nieumyślnie? A w przypadku „właściciela przedsiębiorstwa” lub zakładu nie wprawianego w ruch za pomocą sił przyrody? Wyczuwa się, że w naszych czasach istnieje pewne ryzyko zawodowe prowadzenia i innych przedsiębiorstw i zakładów pracy, ale w jakim zakresie?

Istotne znaczenie ma przepis ogólny art. 134 k. z. o winie: „Kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia”. Wina niekoniecznie musi polegać na działaniu lub wyraźnym zaniechaniu, lecz po prostu na braku staranności równym niedbalstwu i nieroztropności²⁹. Za winę pracodawcy w naszych warunkach może być poczytany zarówno brak dozoru nad rzeczami pracowników w miejscu pracy, jak i zaniedbanie urządzenia szatni lub jej zabezpieczania. Skoro szatnia jest koniecznością przy takiej pracy, którą pracownik musi pełnić w specjalnym odzieniu, skoro jej urządzenia, jak i urządzenia umywalni, natrysków etc., wymagać mogą zarządzenia na podstawie ustaw i dekretów o bezpieczeństwie i higienie pracy³⁰ celem ochrony zdrowia i życia pracownika, to już z tych przepisów może wynikać obowiązek dozoru pracodawcy nad niektórymi rzeczami pracownika. Dotychczas tylko pod kątem widzenia ochrony zdrowia i życia były wydawane rozporządzenia co do warunków pracy w przemyśle i nie było w nich mowy o ochronie mienia pracowniczego. Także *de lege ferenda* pisze Szubert tylko tyle: „W katalogu zasad prawa pracy powinna również znaleźć się zasada ochrony życia i zdrowia pracownika”³¹. Pomija zatem ochronę mienia.

Wszak świadomość prawna mas pracowniczych zawiera i poczucie krzywdy w razie zniszczenia czy kradzieży rzeczy w warunkach braku dostatecznego nadzoru ze strony pracodawcy, a więc w pewnym sensie z jego winy. Zagadnieniem skomplikowanym jest ten rodzaj winy, którą nazwać należałoby generalną — odnoszącą się ogólnie do sposobu przechowywania rzeczy pracowniczych i do ogółu pracowników czy pewnych ich kategorii. Stosunkowo prosta jest kwestia winy szczególnej umyślnej, zresztą cywilistycznie obojętne

²⁹ L. Domański, *Instytucje kodeksu zobowiązań*, s. 605.

³⁰ Art. 461 K. Z. i rozporz. Prezydenta Rzplitej z 16 III 1928 r. o umowie o pracę robotników, Dz. U. nr 35 z 1928 r., poz. 324, art. 7.

³¹ Salwa, Szubert i Świącicki, *Podstawowe problemy prawa pracy*, s. 54.

czy ze złym zamiarem (dolus) czy bez niego. Jeśli pracodawca powoduje utratę rzeczy czy ich zniszczenie, powinien ponosić za nie odpowiedzialność. Chodzi o takie stany faktyczne, jak na przykład zniszczenie ubrania pracowników nie przygotowanych do nagłej brudzącej pracy, wyrzucenie rzeczy na dwór na złe warunki atmosferyczne, pozostawienie rzeczy bez dozoru na drodze czy w innym miejscu pracy. Dla wielu przypadków takiej winy szczególnej, ale nie wszystkich, wystarczyć może ogólna zasada art. 134 k. z. Winę z art. 134 k. z. w tym względzie można oczywiście przypisać osobom fizycznym, jak i osobom prawnym i ich organom.

Bardziej zawiła od kwestii winy samego pracodawcy jest kwestia współwiny czy współodpowiedzialności, gdy czynność lub zaniechanie powodujące utratę lub zniszczenie rzeczy przypisać należy winie innego pracownika niż właściciel rzeczy. Czy jest to odpowiedzialność kontraktowa czy deliktowa? Konstrukcje z art. 144 i art. 145 k. z. mogą dotyczyć tylko skutków „powierzonej czynności” przez pracodawcę temu pracownikowi i te przepisy dadzą się zastosować tylko w niektórych przypadkach szkód³².

Ani zasada ryzyka przedsiębiorcy, ani zasady winy nie są tak ujęte w k. z., by wyraźnie obejmowały lub wyraźnie wyłączały wszelkie przypadki odpowiedzialności pracodawcy za rzeczy pracownika — nie są więc dostateczne.

Kwestia odpowiedzialności komplikuje się, gdy rzecz pozostaje w zakładzie pracy bynajmniej nie do wyłącznego użytku lub nie ze względu na wyłączny interes właściciela — pracownika. Bywa, że rzecz służy też pracownikom innym ze względu na ich interes lub na interes pracodawcy, np. zegarek na stole biurowym, by wskazać godzinę, kiedy mają się stawić do szefa lub zatelefonować w interesie służbowym, albo teczka, w której pracownik przenosi papiery pracodawcy. Zniknięcie takiej rzeczy to szkoda nie tylko dla pracownika, lecz i pracodawcy. Konstrukcja prawna, że pracodawca traci korzyść nie zasłużoną, byłaby niewystarczająca. Miałbyż prawo do osiągnięcia korzyści z rzeczy pracownika, nie ponosząc żadnego z tego powodu ryzyka i żadnego obowiązku?

Stany faktyczne komplikują się, gdy rzeczy pracownika są poza

³² Toteż nie znajdziemy odpowiedzi na wiele w tym kierunku pytań nawet w tak szczegółowym i szeroko ujętym komentarzu tych artykułów, jakie zawiera praca Z. K. Nowakowskiego, *Odpowiedzialność za cudze czyny według kodeksu zobowiązań*, Poznań 1948.

pomieszczeniem pracodawcy i poza zakładem pracy, ale używane są w jego interesie.

Stwierdzić należy, że istnieje odpowiedzialność pracodawcy zakładu pracy za rzeczy pracownika znajdujące się w pomieszczeniu pracodawcy, a nawet i poza pomieszczeniem, ale wówczas tylko, gdy są używane w jego interesie. Odpowiedzialność ta jest związana z obowiązkiem pieczy nad pracownikiem ze strony pracodawcy i stanowi jeden z elementów umowy o pracę, jak to już stwierdził Sąd Najwyższy 6 II 1956 r.

Odpowiedzialność ta ma zastosowanie w stosunku do różnego rodzaju rzeczy i różnych sytuacji. Wypada rozróżnić następujące przypadki:

a) Rzeczy pracownika służą do użytku służbowego. Gdy znajdują się w pomieszczeniu pracodawcy za jego zgodą czy na jego prośbę, odpowiedzialność pracodawcy jest niewątpliwa. Jeśli o rzeczach tych pracodawca nie wiedział lub ich użyczenia sobie nie życzył, mogą zachodzić wątpliwości. Jeśli jednak pracodawca (zwłaszcza z uwagi na istotny charakter usługi czy korzyści dla siebie), miał korzyści z używania rzeczy pracownika, jakież racje miałyby uchylać jego odpowiedzialność?

b) Rzeczy są konieczne³³ dla pracownika, jak i dla pracodawcy celem pełnienia pracy i muszą się znajdować w miejscu pracy (np. ubranie). Wtedy jest jasne, że obie strony, tak pracownik, jak i pracodawca, są obowiązane do dołożenia starań, by używanie ich było normalne i by nie niszczały niepotrzebnie. Ich utrata w czasie pracy lub w związku z pracą bądź zniszczenie w sposób nadzwyczajny, bez winy bądź nieostrożności pracownika, także powinny obciążać pracodawcę.

c) Rzeczy są konieczne³⁴ do przybycia do pracy i odejścia z miejsca pracy, lub zwykle służą do tego. Obie strony, i pracownik i pracodawca, powinny dołożyć starań do odpowiedniego ich przechowania, zapewniającego bezpieczeństwo. Brak starań i odpowiednich zarządzeń ze strony pracodawcy musi w pewnych warunkach skutkować jego odpowiedzialność, zwłaszcza jeśli pracownik nie miał możliwości czuwania nad bezpieczeństwem tych rzeczy.

d) Rzeczy z konieczności w zwykłym porządku zdarzeń znalazły

³³ A. Hueck (op. cit., s. 372, przypis 58) przyjmuje konieczność jako bezwzględną przesłankę odpowiedzialności pracodawcy.

³⁴ Por. przypis 33.

się chwilowo w miejscu pracy. Takich rzeczy najczęściej w zwykłym porządku zdarzeń pracownik nie może nie mieć w miejscu pracy, które jest dlań miejscem składowym. Pracodawca powinien ponosić odpowiedzialność³⁵ również za te rzeczy, chyba że w danej miejscowości istnieją łatwe możliwości pozostawienia na krótki termin rzeczy drobnych bezpłatnie lub za taką opłatą, która pozostaje w racjonalnym stosunku do uposażenia pracownika (np. pracownik mający 30 zł uposażenia dziennego nie jest w możności codziennie dawać 2 paczki do przechowalni kolejowej za 4 zł).

e) Rzeczy nie mają żadnego związku z pracą i przybywaniem do niej. Odpowiedzialność pracodawcy za takie rzeczy zwykle nie może mieć zastosowania. Tolerowanie przezeń pewnego stanu faktycznego nie może być uważane za domniemanie zgody na przechowanie. Z drugiej zaś strony od okoliczności przypadku zależy, czy można przyjąć, że pracodawca wyraził choćby milcząco zgodę na przechowanie.

f) Rzeczy mogą powodować niebezpieczeństwa, szkody lub niedogodności dla innych pracowników, interesantów lub pracodawcy (np. materiały wybuchowe, żrące, cuchnące, zwierzęta). Pracodawca nie tylko nie może być odpowiedzialny za takie rzeczy, nie tylko ma prawo domagać się ich zabrania gdzie indziej przez pracownika, ale uprawniony jest ewentualnie do poszukiwania od pracownika swych szkód. Wola stron czy nieuchronne konieczności mogą zmienić ten stan odpowiedzialności.

Zachodzi pytanie, czy i w jakich razach może ze strony pracodawcy nastąpić uchylenie się od odpowiedzialności?

Wyłączenie wyrażnej winy jest niemożliwe na ogólnych zasadach. Co do przypadków omówionych powyżej w punktach d) i e) wydaje się możliwe wyłączenie odpowiedzialności, przynajmniej w części przez wiele środków takich, jak ostrzeżenie pracowników o grożących niebezpieczeństwach i trudnościach przechowania, regulamin pracy i przechowywania rzeczy, zorganizowanie dozoru specjalnego lub kolejnego ze strony pracowników. Granice możliwości uchylenia się nie mogą w żadnym razie przekraczać granic określonych wyjątkowo dla utrzymujących hotele, zajazdy, i tym podobne zakłady (art. 538 i nast. k. z.). Ze strony pracownika niezbędna jest także pewna ostrożność i staranność. Pretensja jego względem pracodawcy powinna upaść w razie niedołożenia odpowiednich starań.

Wobec istniejących możliwości wypadków, należałoby stosować i rozwijać ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za (rzeczy pracownika).

Wysokość odszkodowania wydaje się być dostatecznie uregulowana i jasna. W myśl ogólnej zasady art. 157 k. z., odpowiedzialny powinien płacić odszkodowanie za stratę, którą poniósł poszkodowany i za korzyść, której mógł się spodziewać (*damnum emergens* i *lucrum cessans*), gdyby mu szkody nie wyrządzono, w granicach normalnych następstw działania lub zaniechania. Zachodzi tu jednak pewna wątpliwość. Skoro przechowywanie rzeczy przez pracodawcę nie jest wynagradzane, to czy ma on odpowiadać tylko za samą szkodę wyrządzoną rozmyślnie lub wskutek braku staranności, czy także za następstwa? Zawsze co najmniej odpowiadać powinien jak zwykły przechowawca bez wynagrodzenia (art. 528 k. z.). Ale czy tu analogia z umową przechowania jest właściwa? Raczej odpowiednie jest przyrównanie odpowiedzialności i wysokości odszkodowania do odpowiedzialności za rzeczy stanowiące własność społeczną.

De lege lata nie istnieje w tym względzie różnica między pracodawcą-państwem czy innym podmiotem gospodarki uspołecznionej a osobą fizyczną. Wydaje się, że pod tym względem nie ma żadnej racji wprowadzania różnic między rodzajami pracodawców w państwie socjalistycznym.

Wywody powyższe mają na celu wykazanie, że istnieje luka w kodeksie zobowiązań i w prawie pracy, w kwestii ważnej i żywotnej.

Traktując powyższe wywody jako niezupełne jeszcze przesłanki do sformułowań prawnych, można już w tym stanie sprawy pokusić się o przedstawienie tez, które posłużyłyby do wniosku o włączenie do przyszłego kodeksu cywilnego, ewentualnie kodeksu pracy, przepisów o treści następującej:

1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za rzeczy pracownika umieszczone w sposób przyjęty w danych okolicznościach w miejscu pracy lub w jego pobliżu, przeznaczone dla użytku służbowego, z konieczności lub z potrzeby uznanej zwyczajowo bądź przy zgodzie pracodawcy.

2. Pracodawca powinien przedsięwziąć odpowiednie środki celem zabezpieczenia rzeczy przed zniszczeniem, kradzieżą lub zabraniem przez osoby trzecie.

3. Pracodawca nie może wyłączyć swojej odpowiedzialności, je-

żeli rzeczy służą w pracy w czasie przebywania pracownika w zakładzie pracy lub do dyspozycji pracodawcy, przy jego przybywaniu do pracy i odejściu od niej.

4. Pracodawca nie ponosi odpowiedzialności gdy rzeczy same przez się mogą powodować niebezpieczeństwo, szkody lub znaczne niedogodności.