

LECH DZIKIEWICZ

## CHARAKTER KLAUZULI ODPOWIEDZIALNOŚCI ODSZKODOWAWCZEJ W UMOWIE O PRACĘ

### I. UMOWY O WSPÓLNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI MAJĄTKOWEJ A DOKUMENT KTÓRY JE UTRWAŁA

Stosownie do przepisów ustawy z 1959 r. umowa o wspólnej odpowiedzialności może być zawarta bądź jednocześnie z umową o pracę, bądź — co w praktyce stanowi regułę — już w trakcie trwania stosunku pracy<sup>1</sup>. Ponadto może ona wygasać nie powodując wygaśnięcia tego stosunku. Między umową o wspólnej odpowiedzialności a stosunkiem pracy zachodzi zatem jakiś związek, ale zarazem zachowuje ona pewną samodzielność. Powstaje kwestia, w jakim stopniu?

Odpowiedź na to pytanie może mieć duże w praktyce znaczenie tak dla umocnienia roli stosunku pracy jako podstawowej formy zabezpieczenia mienia w handlu na podstawie umowy o pracę, jak i dla poszukiwań innych, autonomicznych w stosunku do umowy o pracę form, stosowanych np. na mocy decyzji nr 34/70 Prezydium Rządu z dnia 25 III 1970 r. w sprawie prowadzenia uspołecznionych zakładów gastronomicznych, sklepów detalicznych, zakładów noclegowych i noclegowo-żywieniowych oraz niektórych usług turystycznych na podstawie umowy agencyjnej lub umowy na warunkach zlecenia<sup>2</sup>.

Zastanawiając się nad omawianą konstrukcją prawną, rozważę pytanie: w jakim stopniu umowa o wspólnej odpowiedzialności jest zobowiązaniem samoistnym? Zanim podejmę próbę odpowiedzi na powyższe pytania, rozważmy dwie kwestie: formę umowy o wspólnej odpowiedzialności

<sup>1</sup> Dalej nazwana „ustawą z 1959 r.” Chodzi o ustawę z dn. 17 VI 1959 r. o współodpowiedzialności majątkowej pracowników za niedobory w przedsiębiorstwach obrotu towarowego, w brzmieniu noweli z 10 XII 1965 r., tekst jednolity z 1966 r. Dz. U. Nr 52, poz. 319.

<sup>2</sup> Decyzja ta została opublikowana w Biuletynie Ministerstwa Handlu Wewnętrznego nr 4 z 1970 r. wraz z wytycznymi w tym przedmiocie. W kwestii tej ukazało się zarządzenie nr 40 Ministra Handlu Wewnętrznego z dn. 27 V 1970 r. w sprawie prowadzenia sklepów i punktów sprzedaży drobnodetalicznej na podstawie umowy agencyjnej lub na podstawie umowy na warunkach zlecenia (Dz. U. MHW nr 11. poz. 30).

ności i zdolność do jej zawarcia. Przepisy art. 2 § 2 i art. 9 § 1 ustawy z 1959 r. są tak sformułowane, jak gdyby personel sprzedający przyjmował wspólną odpowiedzialność przez jedną zbiorową czynność prawną, rodzącą stosunek wielostronny na podobieństwo wieloosobowej spółki. Wrażenie to pogłębia rozporządzenie wykonawcze<sup>3</sup> przez posługiwanie się terminem „umowa o wspólnej odpowiedzialności majątkowej” (np. § 2).

Trzeba jednak stwierdzić, że termin ten odnosił się jedynie do dokumentu, w którym utrwalone zostają oświadczenia woli pracowników przyjmujących wspólną odpowiedzialność oraz zakładu pracy. Użycie tego terminu może być uzasadnione tym, że czynności prawne utrwalone w tym dokumencie dochodzą do skutku jednocześnie — w momencie dokonania ostatniej z nich — oraz że czynności te mają w zasadzie identyczną treść, a wreszcie że stosunki prawne powstałe w drodze tych czynności wygasają też jednocześnie, między innymi wraz z wygaśnięciem którejkolwiek z umów.

W rzeczywistości — na co wskazują zwłaszcza sformułowania art. 5 § 2, art. 2 § 1 i § 3 oraz art. 7 ustawy z 1959 r. — każdy pracownik zawiera z zakładem pracy odrębną umowę, mającą na celu oznaczone ukształtowanie jego odpowiedzialności. W dokumencie, który został w § 2 rozporządzenia wykonawczego nazwany „umową o 'wspólnej odpowiedzialności'”, utrwalony zostaje zatem nie jeden stosunek wielostronny, ale zespół stosunków dwustronnych<sup>4</sup>, powiązanych ze sobą wspólnością jednego podmiotu (pracodawcy) oraz omówionymi wyżej cechami powodującymi ich wzajemną zależność.

Zgodnie z wnioskami, jakie płyną z powyższych rozważań, będę używał trzech terminów:

- 1) „umowa o wspólnej odpowiedzialności” — na oznaczenie poszczególnej umowy,
- 2) „zespół umów” — na oznaczenie wszystkich umów obejmujących personel sprzedający oraz
- 3) „dokument” — na oznaczenie pisma, w którym umowy te zostały utrwalone.

<sup>3</sup> Dalej nazwane „rozporządzeniem”. Chodzi o rozporządzenie Ministra Handlu Wewnętrznego z dn. 8 XII 1959 r. w sprawie wykonania ustawy o współodpowiedzialności majątkowej pracowników za niedobory w przedsiębiorstwach obrotu towarowego w brzmieniu nowelizowanym z 28 XI 1966 r. Dz. U. nr 52, poz. 320.

<sup>4</sup> S. Garlicki w pracy zbiorowej pt. *Odpowiedzialność cywilna za niedobory* (Warszawa 1970) twierdzi, że wspólna odpowiedzialność „wymaga zawarcia umowy pomiędzy przedsiębiorstwem a personelem, a zatem jest to umowa tylko dwóch stron” (s. 135); „...pracownicy zawierający taką umowę występują łącznie jako jedna strona” (s. 149). Pogląd S. Garlickiego, zresztą bliżej nie uzasadniony, jest sprzeczny nie tylko ze stanowiskiem, jakie zajmuję w niniejszym artykule, ale także z aprobowanym w tej samej pracy przez S. Garlickiego (s. 149) poglądem J. Ignatowicza, że umowa o wspólnej odpowiedzialności stanowi integralną część umowy o pracę.

Do zawarcia umowy o wspólnej odpowiedzialności (a tym samym i całego zespołu umów) wymagana jest forma pisemna. Obowiązuje ona pod sankcją nieważności (art. 63 p.o.p.c.)<sup>5</sup>. To samo dotyczy wszelkich zmian treści umowy o wspólnej odpowiedzialności oraz oświadczeń woli o jej wypowiedzeniu, jak też o odstąpieniu od niej. W konsekwencji nie może ona być zawarta ani przedłużona w sposób dorozumiany, toteż jeśliby zawarto ją na czas oznaczony albo jeśliby nastąpiło jej wypowiedzenie, to brak oświadczenia na piśmie, że strony, po nadejściu terminu jej wygaśnięcia, życzą sobie przedłużenia umowy, spowodowałyby jej wygaśnięcie, mimo że z okoliczności wynikałby zgodny zamiar stron kontynuowania umowy po tym terminie.

Z drugiej strony forma pisemna nie jest, oczywiście, wymagana w razie wygaśnięcia umowy o wspólnej odpowiedzialności wówczas, gdy następuje to z mocy samego prawa. Może to mieć miejsce albo stosownie do szczególnych przepisów ustawy (art. 8), albo też z chwilą ustania stosunku pracy — niezależnie od przyczyny jego ustania<sup>6</sup>. Wbrew pozorom, nie stanowi wymagania formalnego umieszczenie umów o wspólnej odpowiedzialności w jednym dokumencie, i to w dokumencie sporządzonym według wzoru stanowiącego załącznik do rozporządzenia wykonawczego. Wobec braku wyraźnego odmiennego przepisu, trudno uznać ten wzór za wiążący. Zespół umów może nie być objęty jednym dokumentem, ale znaleźć się w kilku dokumentach odrębnych, byle tylko zawierały one identyczną treść<sup>7</sup> i obejmowały identyczny okres. W praktyce umowy takie powinny być podpisane przez wszystkie osoby zobowiązane jednocześnie.

Wzór umowy w tzw. wy jaśnieniu (drugim przypisie) zawiera ponadto wskazówkę, że umowy o wspólnej odpowiedzialności podpisują dwie osoby spośród uprawnionych do składania oświadczeń woli w imieniu przedsiębiorstwa. Jest to zgodne z art. 47 ust. 3 ustawy o spółdzielniach i ich związkach, ale może spotkać się z zarzutem, że odbiega od art. 16 ust. 3 dekretu o przedsiębiorstwach państwowych. Jak wiadomo, ten ostatni przepis uczynił wyjątek od zasady składania oświadczeń woli przez dwóch reprezentantów i zezwolił, aby w sprawach dotyczących stosunku pracy przedsiębiorstwo państwowe reprezentował jednoosobowo dyrektor,

<sup>5</sup> Umowa o wspólnej odpowiedzialności jest instytucją prawa pracy, a w jego obrębie art. 63 p.o.p.c. zachował moc (art. XII. przep. wpraw. k.c). Por. L. Dzikiewicz, *Zobowiązanie łączne pracowników*, PiP 1962, nr 1; tenże, *Ryzyko produkcyjne w zobowiązaniu łącznym pracownika*, PiP 1969, nr 7.

<sup>6</sup> Artykuł 73 k.c. nie ma zastosowania do interpretacji postanowień ustawy z 1959 r.

<sup>7</sup> Dopuszczalne są różne sformułowania pod warunkiem, że treść dokumentu będzie identyczna dla wszystkich współzobowiązanych (poza ustaleniem wysokości udziałów w odpowiedzialności). Wzór, nie mając mocy obowiązującej, zapewnia jednak identyczność klauzul, a w praktyce ułatwia sporządzanie umowy od razu w tytu egzemplarzach, ilu jest zobowiązanych.

jego zastępca lub pełnomocnik<sup>8</sup>. Wydaje się jednak, że mamy tu raczej do czynienia tylko ze wskazówką instrukcyjną<sup>9</sup>. Gdyby bowiem po stronie przedsiębiorstwa państwowego umowę o wspólnej odpowiedzialności podpisała tylko jedna z osób upoważnionych, nie spowodowałoby to nieważności umowy, m. in. z tej przyczyny, że taki skutek godziłby w ochronę mienia społecznego.

Zdolna do zawarcia umowy o wspólnej odpowiedzialności jest w zasadzie każda osoba mogąca zawrzeć umowę o pracę<sup>10</sup>. Wymaga jednak rozważenia przypadek, nierzadki w praktyce, gdy jednym z członków personelu sprzedającego ma zostać młodociany. Wydaje się, że należy najpierw rozważyć, czy wchodzi tu w grę przepisy ustawy z dnia 2 VII 1958 r. ograniczające dopuszczalność zatrudnienia młodocianych na podstawie umowy o pracę<sup>11</sup>, a następnie zbadać wpływ okoliczności faktycznych, sprawiających, że młodociany nie jest faktycznie zdolny podołać zadaniom jakie stawia przed nim umowa o wspólnej odpowiedzialności.

W myśl art. 2 wspomnianej ustawy zabronione jest zatrudnianie w jakimkolwiek celu osób, które nie osiągnęły 15 lat życia; umowa taka jest nieważna (art. 58 § 1 k.c.). Młodociani, którzy osiągnęli 15 rok życia, mogą być zatrudnieni przez zakład pracy tylko w celu nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy lub odbycia wstępnego stażu pracy, a zatem wobec tych młodocianych ma zastosowanie zakaz zatrudniania ich w innym celu, np. jako odpowiedzialnych majątkowo sprzedawców. Ustawa z 1959 r. (art. 5 § 3) zezwala na zatrudnienie takich młodocianych bez ponoszenia współodpowiedzialności majątkowej w zakładach pracy, jednakże tylko za pisemną zgodą zatrudnionych tam pracowników wspólnie odpowiedzialnych i pod warunkiem zapewnienia tym pracownikom w miarę możliwości nadzoru nad wykonaniem zadań przez osoby odbywa-

<sup>8</sup> Z tego, co powiedziano, wynika, że gdyby w umowie o pracę zamieścić także zobowiązanie do wspólnej odpowiedzialności, to taka rozszerzona umowa o pracę wymagałaby dwóch podpisów ze strony przedsiębiorstwa. Jednakże umowa z jednym podpisem nie może być z tej przyczyny uznana za nieważną.

<sup>9</sup> To, że umowa o wspólnej odpowiedzialności ma charakter klauzuli w umowie o pracę, będę starał się udowodnić dalej. Zarzut, że wyjaśnienie zamieszczone we wzorze umowy odbiega od przepisów dekretu o przedsiębiorstwach państwowych, można odeprzeć argumentem, że skoro rozporządzenie Ministra Handlu Wewnętrznego zostało wydane na podstawie delegacji ustawy z 1959 r., to może ono wprowadzić wyjątek od zasad ustalonych dekretem o przedsiębiorstwach państwowych.

<sup>10</sup> Por. A. Wolter, *Prawo cywilne*, Warszawa 1968, s. 148. Tak też S. Bryeyer, J. Ignatowicz, M. Piekarski, J. Pietrzykowski, W- Świącicki, K. Lipiński: *Prawo cywilne*, Warszawa 1958, s. 132.

<sup>11</sup> Artykuł 2 ustawy z dn. 2 V 1958 r. o nauce zawodu, przyuczaniu do określonej pracy i warunkach zatrudnienia młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy (Dz. U. Nr 45, poz. 226) w brzmieniu ustalonym przez art. 45 ustawy z dn. 15 VII 1961 r. rozwoju systemu Oświaty i nauczania (Dz. U. nr 32, poz. 160).

jące naukę zawodu, praktykę lub wstępny staż pracy. Natomiast młodociani w wieku powyżej 16 lat mogą już być zatrudnieni przez pracodawców, jeżeli posiadli kwalifikacje zawodowe i odbyli wstępny staż pracy i to przy pracach odpowiadających posiadanym przez nich kwalifikacjom. Jednakże ustawa z dn. 2 VII 1958 r. przewiduje w art. 25 jedynie sankcje karno-administracyjne za naruszenie tych przepisów, które nie stanowią zatem prawnej przeszkody do zawarcia umowy o wspólnej odpowiedzialności w wieku młodocianym powyżej lat 15. Natomiast naruszenie przepisów tej ustawy co do granicy wieku lat 15 pociąga za sobą nieważność umowy zawartej przez młodocianego (art. 58 § 1 k.c.)<sup>12</sup>.

Wobec tego, że zawarcie umowy o wspólnej odpowiedzialności z młodocianym w wieku powyżej 16 lat jest prawnie dopuszczalne, wypada zbadać, czy okoliczności faktyczne nie powodują tu, iż młodociany taki nie jest w rzeczywistości w stanie podołać obowiązkowi wynikającemu z umowy o pracę w zakresie umowy o wspólnej odpowiedzialności. Okazuje się, że tak jest. Sąd Najwyższy wielokrotnie zwracał uwagę na obowiązek dołożenia staranności przez pracodawcę przy powierzaniu mienia małoletniemu (w rozumieniu prawa cywilnego) w wieku ponad 16 lat na zasadzie umowy o odpowiedzialności majątkowej, uważając, że choć urnowa jest ważna i nie wymaga od swej ważności zgody przedstawiciela ustawowego (art. 52 p.o.p.c), to zaniedbania w tym zakresie ze strony pracodawcy uzasadniają, w razie powstania niedoboru, odpowiednie zmniejszenie odszkodowania, szczególnie w przypadku powierzenia „osobie nieletniej i niedoświadczonej pełnienia obowiązków kierownika sklepu”<sup>13</sup>. Jest tak nawet wtedy, gdy młodociany uzyskuje pełnoletność przez zawarcie związku małżeńskiego<sup>14</sup>. Wiek pracownika ma zatem istotne znaczenie tylko z punktu widzenia winy pracownika i przyczynienia się pracodawcy do powstania szkody. Mimo to ten kierunek orzecznictwa można potraktować jako wskazówkę, że młodociany w wieku nawet ponad 16 lat, mając zdolności do zawarcia umowy, z reguły z przyczyn faktycznych nie powinien być dopuszczony do zawiązania stosunku prawnego wynikającego z umowy o wspólnej odpowiedzialności majątkowej.

<sup>12</sup> T. Jackowski, J. Kruszewska, *Zatrudnienie młodocianych*, Warszawa 1967, s. 18-50. Por. orzeczenie SN z dn. 13 III 1957 r. CR 1283/54, OSPiKA 1968, poz. 71.

<sup>13</sup> Orzeczenie SN z dn. 21 X 1953 r. 1 C 1158/53, PUG 1954, nr 3; orzeczenie SN z dn. 13 III 1957 r. CR 1283/54, PZS 1958, nr 8-9; orzeczenie SN z dn. 16 VIII 1956 r. 4 CR 303/56 OSN 1957, poz. 57.

<sup>14</sup> Orzeczenie z dn. 11 VI 1957 r. 3 CR 528/56, PiP 1958, nr 2, Zawarcie małżeństwa powoduje tylko uzyskanie pełnej zdolności do czynności prawnych, ale nie zwiększa doświadczenia życiowego i umiejętności prowadzenia powierzonego sklepu.

## II, NIEPRZYDATNOŚĆ KONSTRUKCJI SPÓŁKI CYWILNEJ DO WYJAŚNIENIA POWIĄZAŃ WYNIKAJĄCYCH Z ZAWARCIA ZESPOŁU UMÓW

Powracam do postawionego na wstępie pytania: czy umowa o wspólnej odpowiedzialności jest zobowiązaniem całkowicie samoistnym? Taki pogląd uzyskalby poważne oparcie, gdyby udało się wykazać, że umowa ta stanowi odmianę jednej z istniejących instytucji prawa cywilnego. Spośród tych instytucji dwie przejawiają pewne podobieństwa, choć każda z innego punktu widzenia. Są to instytucje spółki cywilnej i poręczenia (współporęczenia). Umowa o wspólnej odpowiedzialności (ściślej zespół umów) prowadzi do zjednoczenia wysiłków całego personelu sklepowego w dążeniu do wspólnego celu, jakim jest dopilnowanie powierzonego mienia. Podobnie uczestnicy spółki cywilnej zrzeszają się, aby dążyć do wspólnego celu. Z punktu widzenia zatem **p o w i ą z a ń f a k t y c z n y c h** zespół umów o wspólnej odpowiedzialności zdaje się wywierać skutek podobny, jak umowa spółki cywilnej.

Sprawę tę należy zbadać bliżej. Gdyby przyjąć, że najpierw pracownicy zawierają między sobą umowę wspólnej odpowiedzialności, że utworzyli zatem zorganizowany zespół i że w tym charakterze zawarli umowę z zakładem pracy w przedmiocie strzeżenia powierzonego zespołowi mienia, to można by rozważać, czy taka umowa ma cechy umowy spółki cywilnej. W tej ostatniej bowiem występuje wspólnota nie tylko celu, ale i działania wszystkich -wspólników, przez co rozumie się zarządzanie sprawami spółki i reprezentowanie jej na zewnątrz.

Umowa spółki ma identyczne klauzule w odniesieniu do każdego wspólnika, a wiemy, że taka identyczność treści klauzul występuje także w umowach zawieranych przez personel sprzedający. Do istoty spółki należy to, że wspólnicy uczestniczą w wynikach wspólnej działalności tj. w zyskach i stratach. Spółka cywilna — choć nie ma osobowości prawnej ani zdolności procesowej<sup>15</sup> — stanowi zespół osobowy, zorganizowany na podstawie umowy i statutu. Zespół ten, podobnie jak „personel sprzedający”, nie jest zatem jednostką organizacyjną w znaczeniu prawnym: odpowiedzialność ponosi każdy członek zespołu własnym majątkiem. Mimo to prawo wymaga od obu zespołów, aby obowiązek wyliczenia się (czy też rozliczenia) był jeden, łączny i niepodzielny.

Na tym jednak podobieństwa się kończą. Wspomniałem już, że wykonanie zobowiązań wzajemnych przez wspólników polega na tym że działają razem obok siebie. Istnieje też wspólnota celu, tzn. każdy wspólnik ma za cel powołanie spółki. Ale właśnie podstawową różnicę między zespołem osób wspólnie odpowiedzialnych a spółką stanowi to, że członkowie spółki przez zespolone działanie dążą do osiągnięcia wspólnego celu

<sup>15</sup> L. Domański, *Instytucja kodeksu zobowiązań*, Łódź 1948, t. II, s. 550-643; R. Longchamps de Berier, *Zobowiązanie*, wyd. 2, Lwów 1939, s. 572 - 586.

gospodarczego, lecz cel ten jest ich celem własnym<sup>16</sup>. Natomiast wspólnie odpowiedzialni pracownicy, dopełniając swych obowiązków, służą celom zakładu pracy: zespół pracowników majątkowo odpowiedzialnych pracuje na jego rzecz i na jego ryzyko. Już R. Longchamps de Berier zwrócił uwagę na to, że kto zobowiązuje się do dążenia, aby cudzy cel gospodarczy mógł być osiągnięty, ten nie zawiera umowy spółki<sup>17</sup>. Nie można także zapominać o tym, że celem spółki jest zysk. Tymczasem personel sprzedający ma za zadanie tak dopilnować mienia, aby zakład pracy uniknął straty, tj. nie dopuścić do powstania niedobru, przy czym nie jest to bynajmniej jego główne zadanie; to polega przede wszystkim na dobrej obsłudze handlowej konsumenta.

Następna różnica wynika stąd, że spółka cywilna, choć nie jest wyposażona w osobowość prawną, ma jednak majątek: stanowią go rzeczy i prawa wniesione tytułem wkładu przez współników, a także uzyskane lub nabyte dla spółki w jakikolwiek bądź sposób w czasie jej istnienia. Charakterystyczna jest niepodzielność tego majątku w czasie trwania spółki (nawet po jej rozwiązaniu, aż do ukończenia jej likwidacji). W odniesieniu do niego istnieje między współnikami współwłasność do niepodzielnej ręki, zwana też własnością łączną<sup>18</sup>.

Tymczasem z istnieniem personelu sprzedającego nie wiąże się żadne z tych zjawisk prawnych. W razie wystąpienia niedoboru roszczenia zakładu pracy zostaną skierowane do majątku każdego z pracowników, przy czym nie zachodzi żadna łączność między tymi majątkami. Umowę o wspólnej odpowiedzialności można tu przyrównać do stosunku wspólności, który powstaje wtedy, gdy kilka osób wspólnie podejmuje działanie, mając na celu wykonanie wspólnego dzieła. Brak wyodrębnionego majątku nie pozwala na dopatrywanie się jakiegokolwiek podobieństwa między personelem sprzedającym a spółką cywilną. Dodajmy, że umowa spółki prowadzi do odmiennego ukształtowania odpowiedzialności współników, niż umowa o wspólnej odpowiedzialności. Z mocy art. 864 k.c. za zobowiązanie spółki współnicy odpowiadają solidarnie<sup>19</sup>, podczas gdy współodpowiedzialny majątkowo pracownik odpowiada za szkodę do wysokości przypadającej na niego części we współodpowiedzialności i to części z góry oznaczonej w umowie. Trudno też porównywać

<sup>16</sup> W. Czachórski, *Prawo zobowiązań w zarysie*, Warszawa 1968, s. 636 i n.

<sup>17</sup> R. Longschamps de Berier, op. cit., s. 573 i n.

<sup>18</sup> Warto przypomnieć, że nie sprecyzowane w kodeksie cywilnym dawne pojęcie własności łącznej nie tylko można spotkać, gdy mowa o rzeczach należących do majątku spółki cywilnej, ale występuje ono także w prawie handlowym (spółka jawna i komandytowa), w prawie majątkowym małżeńskim (wspólność majątkowa) oraz w prawie cywilnym spadkowym (wspólność między spadkobiercami). Z tymi rodzajami własności łącznej jako pozostałościami dawnych instytucji wiązały się zazwyczaj prawa osobiste, a dalej odpowiedzialność łączna dłużników.

<sup>19</sup> A. Ohanowicz, J. Górski, *Zobowiązania. Część szczegółowa*, Warszawa 1061, s. 290 - 310.

udział wspólnika w zyskach spółki (art. 867 k.c.) z udziałem pracownika wspólnie zobowiązanego w „korzyściach”, jakie wynikają z tego, że spełniając należycie swe obowiązki, nie dopuszczono do powstania niedoboru.

Dochodzimy w ten sposób do wniosku, że zawarcie przez członków personelu sprzedającego umów o wspólnej odpowiedzialności nie może być konstruowane jako umowa spółki. Podobieństwa są czysto zewnętrzne i leżą głównie w płaszczyźnie pozaprawnej. Socjologicznie rzecz biorąc, personel sprzedający staje się oczywiście zespołem, w którym każdy z uczestników ma te same zadania (przeciwdziałanie powstaniu niedoboru) i ten sam interes (aby niedobór nie powstał). Personel sprzedający jest całością również z organizacyjnego punktu widzenia: stanowi on w przedsiębiorstwie jednostkę organizacyjną silnie wyodrębnioną.

To wyodrębnienie — właśnie ze względu na powiązanie współpracujących wspólną odpowiedzialnością majątkową — jest bardzo sztywne: pracownicy nie mogą być przenoszeni ze stoiska na stoisko, choćby tego wymagały potrzeby obsługi klientów.

W płaszczyźnie prawnej wspólnota interesów członków personelu sprzedającego znajduje odbicie w art. 2 § 4 ustawy. Cały personel sprzedający ma interes prawny w tym, aby udowodnić, że niedobór jest następstwem okoliczności, za które pracownicy ci właśnie jako zespół nie odpowiadają. Ale i ta faktyczna wspólnota interesów, znajdująca odbicie w art. 2 § 4, nie tworzy między członkami personelu sprzedającego bezpośrednich więzi prawnych, które istnieją w spółce.

### III. NIEPRZYDATNOŚĆ KONSTRUKCJI PORĘCZENIA DO WYJAŚNIENIA INSTYTUCJI WSPÓLNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI

Nasuwa się z kolei pytanie, czy wspólna odpowiedzialność umowna nie jest po prostu odmianą umowy poręczenia (art. 875-887 k.c.). Na pierwszy bowiem rzut oka można dostrzec między nimi pewne podobieństwa pod względem spełnianych funkcji. Obie umowy mają na celu wzmocnienie gwarancji należytego (wykonania zobowiązania. Poręczenie ustanawia odpowiedzialność osoby, która — gdyby ta uzupełniająca umowa nie została zawarta — nie ponosiłaby odpowiedzialności za niewykonanie lub' nienależyte wykonanie zobowiązania głównego<sup>20</sup>. Zawarcie umowy o wspólnej odpowiedzialności ustanawia odpowiedzialność współpracownika, który niekoniecznie ponosiłby odpowiedzialność w przypadku powstania niedoboru. Będąc umowami uzupełniającymi, umowy te są tym samym umowami niesamodzielnymi. Poręczenie nie może powstać, jeżeli nie istnieje zobowiązanie główne. Wraz z wygaśnięciem zobowiązania głównego poręczenie wygasa. Również umowa o wspólnej odpowiedzialności

<sup>20</sup> R. Longchamps de Berier, op. cit., s. 609 i n., A. Ohanowicz, J. Górski, op. cit., s. 311 i n.



sci nie może powstać, jeżeli nie istnieje stosunek pracy, i wygasa wraz z jego wygaśnięciem<sup>21</sup>.

Poręczyciel nie może wobec wierzyciela 'powołać się na okoliczności, jakie wystąpiły w obrębie jego stosunków z dłużnikiem. Wierzyciela nie interesuje stosunek między poręczycielem a dłużnikiem, są to ich sprawy wewnętrzne.

Podobnie ma się rzecz, jeśli chodzi o stosunek łączący zakład pracy z każdym z członków personelu sprzedającego. Na jego obowiązki wypływające z umowy o wspólnej odpowiedzialności nie wywierają wpływu przyczyny, dla których umowę tę zawarł. Ustawa zapewnia pracownikowi nie tylko (co jest oczywiste) swobodę zawarcia umowy o wspólnej odpowiedzialności, ale także to, że umowę tę pracownik zawrze tylko w przypadku, gdy zakład pracy zapewni odpowiadający mu skład zespołu, oraz że w razie każdej zmiany tego składu umowa będzie zawarta ponownie. Za każdym więc razem pracownik ma możliwość odmowy zgody na zawarcie umowy. Przyczyna zaś, dla której podejmuje decyzję pozytywną, jest obojętna w sferze jego stosunku z zakładem pracy. Są to jednak podobieństwa nie wyczerpujące istotnych cech obu instytucji.

Po pierwsze, poręczenie ma zapewnić wierzycielowi wykonanie zobowiązania w przypadku, gdyby dłużnik go nie wykonał, a więc zastępcze wykonanie świadczenia przez poręczyciela. Umowa o wspólnej odpowiedzialności ma ułatwić pokrycie szkód, jakich doznał zakład pracy na skutek powstania niedoboru. Poręczenie oddziałuje bezpośrednio, zwiększając szansę uzyskania przez wierzyciela umówionego świadczenia. Umowa o wspólnej odpowiedzialności oddziałuje na wypełnianie obowiązków pracowniczych pośrednio — tak jak w ogóle zagrożenie odpowiedzialnością majątkową. Bezpośrednio zwiększa tylko szanse uzyskania odszkodowania<sup>22</sup>.

Następną różnicę stanowi to, że poręczenie dotyczy z reguły długu istniejącego w chwili zawarcia umowy poręczenia, jeżeli zaś jest poręczeniem za dług przyszły, to zawsze musi to być dług o wysokości z góry oznaczonej. Nie jest możliwe poręczenie co do kwoty nieoznaczonej. Umowa o wspólnej odpowiedzialności dotyczy zawsze długu przyszłego, niepewnego, którego ewentualna wysokość zostanie określona w przyszłości. Członek bowiem zespołu zobowiązuje się pokryć oznaczoną część przyszłego niedoboru, niezależnie od jego wysokości.

Po trzecie, odpowiedzialność poręczyciela jest z reguły odpowiedzialnością solidarną (art. 881 k.c), podczas gdy instytucja wspólnej odpowiedzialności umownej została wprowadzona właśnie w celu wyeliminowania solidarnej odpowiedzialności pracowników handlu.

Najważniejsze jednak jest to, że poręczenie dotyczy zawsze długu c u-

<sup>21</sup> Por. niżej, pkt 5.

<sup>22</sup> M. Chłamtacz, *Zagadnienie posiłkowej poręki*, Lwów 1932.

d z e g o, kwota zaś przypadająca na członka personelu sprzedającego nie może być w ogóle zakwalifikowana jako poręczenie za dług cudzy. Można by tu mówić o elemencie poręczenia tylko przy założeniu, że pracownik nie jest sam sprawcą lub współsprawcą niedoboru, że „płaci za innych”. Tymczasem to właśnie jest niewiadome. Przy umowie o wspólnej odpowiedzialności nie sposób odróżnić dłużnika od poręczyciela. To przekreśla wszelką analogię prawną z poręczeniem.

Mimo wszystko, zatrzymajmy się jeszcze chwilę przy instytucji współporęczenia<sup>23</sup>, która wprawdzie nie jest w kodeksie cywilnym wyraźnie unormowana, ale która może oczywiście wystąpić jako umowa nienazwana. Mam przy tym na myśli nie przypadek, gdy kilka osób udziela poręczenia niezależnie od siebie, ale gdy ręcą one wspólnie, tj. gdy istnieje między nimi więź prawna<sup>24</sup>. Współporęczenie ma długą historię<sup>25</sup>, której przedstawienie wykraczałoby poza ramy niniejszej pracy. W średniowieczu rozróżniano dwie postacie 'współporęczenia: „do wspólnej niepodzielnej ręki” i „proste” (*einfache Mitbürgschaft*). Poręczenie proste występowało z kolei w dwóch formach. W jednej z nich istniała sytuacja przypominająca nieco sytuację istniejącą w instytucji wspólnej odpowiedzialności umownej. Podobieństwo polega na tym, że odpowiedzialność współporęczycieli była podzielona (a nie solidarna), tj. ograniczała się do oznaczonej części długu. Gdy współporęczyciel uiszczył przypadającą nań część zwalniał się od jakichkolwiek dalszych obowiązków<sup>26</sup>. Oczywiście, i tutaj zachodzą istotne różnice, które wymieniłem wyżej, mówiąc o poręczeniu. Przede wszystkim przy wspólnej odpowiedzialności umownej nie ma dłużnika głównego, a okoliczność, czy ten lub ów pracownik pokrywa cudzy dług, jest niepewna<sup>27</sup>. A więc nie można powiedzieć, że jeden pracownik udziela poręczenia za drugiego. Instytucja współporęczenia we wskazanej wyżej postaci jest bliższa umowie o wspólnej odpowiedzialności jedynie przez to, że posługuje się odpowiedzialnością w częściach z góry ustalonych.

<sup>23</sup> A. Meyer-Wegenstein, *Mitbürgschaft*, Zürich 1926, s. 21-23 i n.

<sup>24</sup> L. Domański, op. cit., s. 735 i n.

<sup>25</sup> O. Stobbe, *Zur Geschichte des deutschen Vertragsrechtes*, Leipzig 1855, s. 148, 117 i 143; A. Astuti, *I contratti obbligatori nella storia del diritto italiano. Parte generale I*, Milano 1952, s. 209-211.

<sup>26</sup> W drugiej postaci (*einfache Mitbürgschaft*) poręczenie nie ma cech wspólności (jedności), wskutek czego odpowiedzialność współporęczycieli jest podzielna i ograniczona do wysokości części określonej w samym współporęczeniu. Z chwilą gdy poręczyciel uiszczył przypadający nań udział w odpowiedzialności za dług, uwalnia się od jakiegokolwiek dalszego obowiązku. Nie ma tu regresu między współporęczycielami. W pierwszej postaci (która nas tu mniej interesuje) odpowiedzialność współporęczycieli kształtuje się jako „całość niepodzielna” praw i obowiązków. Zobowiązanie współporęczycieli występuje łącznie ze zobowiązaniem dłużnika: *una cum predicto debitore*.

<sup>27</sup> R. Longchamps de Berier, op. cit., s. 609 - 619; W. Czachórski, op. cit., s. 735 i n.

## IV. UMOWA O WSPÓLNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI — CZĘŚCIĄ STOSUNKU PRACY

Odpowiedzialność kontraktowa stanowi z natury rzeczy jeden ze składników treści każdego stosunku zobowiązaniowego. Jak już wspomniałem, odpowiedzialność ta stanowi bowiem sankcję, bez której niemożliwe byłoby istnienie zobowiązania. Zarówno przepis art. 471 k.c., jak i przepisy ustawy z 1959 r. jako ustawy prawa pracy zajmują się sformułowaniem tej immanentnej cechy zobowiązania. Skoro zaś stosunek pracy jest zobowiązaniowym stosunkiem prawa pracy, wszystko to odnosi się doń w całej pełni. Wydaje się więc, że umowa o 'wspólnej odpowiedzialności jest z kolei li tylko szczególnym sposobem ukształtowania pracowniczej odpowiedzialności majątkowej, co sprawiałoby, że należy ją uważać za część stosunku pracy, a roszczenia z niej wynikające — za roszczenia ze stosunku pracy.

Pogląd odmienny reprezentuje Z. Masłowski<sup>28</sup>. Twierdzi on, że umowa o wspólnej odpowiedzialności „nie jest równoznaczna z umową o pracę, ani też nie jest częścią umowy o pracę”. Wygaśnięcie bowiem umowy o wspólnej odpowiedzialności nie pociąga za sobą ustania umowy o pracę, ustanie zaś stosunku pracy powoduje wprowadzie wygaśnięcie umowy o wspólnej odpowiedzialności, ale często skutki tej umowy trwają nadal.

Rozpatrzmy bliżej, jak problem ten rozwiązuje ustawa z 1959 r. Artykuł 8 ustawy stanowi, że w każdym przypadku, w którym łączy ona wygaśnięcie wspólnej odpowiedzialności pracownika trwa tylko do dnia zakończenia inwentaryzacji. Wyjaśnijmy od razu, że przez czas inwentaryzacji ustawa rozumie w tym przypadku czas trwania dalszych wyliczeń. Jeżeli zatem końcowy spis inwentaryzacyjny rozpoczął się w terminie przewidzianym ustawą lub rozporządzeniem, to odpowiedzialność pracownika wygasa dopiero z dniem zakończenia tego spisu. Gdyby umowa o wspólnej odpowiedzialności ustała — na skutek upływu okresu jej wypowiedzenia lub odstąpienia od niej — w czasie trwania spisu, ale przed dniem jego zakończenia, to odpowiedzialność pracownika wygasłaby także dopiero z dniem zakończenia tego spisu. Natomiast jeśli przedłużenie spisu zostało poprzedzone naruszeniem przez pracodawcę określonych przez ustawę terminów przystąpienia do spisu inwentaryzacyjnego (art. 6 ustawy i § 5 rozporządzenia), to pracownik z tej odrębnej przyczyny staje się wolny od wspólnej odpowiedzialności z mocy prawa (§15 rozporządzenia).

Dotychczas rozpatrywane sytuacje opierały się na założeniu, że stosunek pracy trwa nadal, oraz że umowa o wspólnej odpowiedzialności ustaje w trakcie spisu inwentaryzacyjnego, a więc że sklep po ustaniu umowy o wspólnej odpowiedzialności nie dokonuje dalszych obrotów. Roz-

<sup>28</sup> Z. Masłowski, *Niektóre aspekty współodpowiedzialności majątkowej pracowników za niedobory*, PUG 1959, nr 10.

patrzmy teraz sytuację, w której stosunek pracy ustaje w trakcie trwania spisu, ale przed jego zakończeniem. Wydaje się przede wszystkim, że ustanie stosunku pracy czyni tu wtórnym ustalenie, czy naruszony został termin przystąpienia do spisu. Z treści bowiem przepisów ustawy z 1959 r. i rozporządzenia wykonawczego można wyprowadzić wnioski, że przepisy te traktują ustanie stosunku pracy jako pierwotną przyczynę wygaśnięcia umowy o wspólnej odpowiedzialności i to wygaśnięcia jednoczesnego. Z badać można jednak przypadek, który mógłby stanowić najlepszy argument dla przeciwnej tezy: że umowa o wspólnej odpowiedzialności nie wygasa, mimo ustania stosunku pracy<sup>29</sup>. Mianowicie chodzi o sytuację powstałą w razie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia lub ustania tego stosunku z innych przyczyn. Wtedy to do spisu należy przystąpić niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 7 dni roboczych od dnia ustania stosunku pracy (§10 ust. 2 rozporządzenia).

Konsekwencją tego rozwiązania, a zarazem wyjaśnieniem, że nie jest ono odstępstwem od reguły wygasania wspólnej odpowiedzialności z chwilą ustania stosunku pracy, jest postanowienie, w myśl którego zakład pracy obowiązany jest wypłacić każdemu wynagrodzenie za udział w takim spisie, a byłemu pracownikowi umożliwić udział w nim. Dodajmy: tylko pod rygorem utraty możliwości zgłaszania zastrzeżeń w toku spisu, gdyż brak udziału w inwentaryzacji nie pozbawia tego pracownika prawa do późniejszego zgłoszenia zastrzeżeń. Wynagrodzenie na tych zasadach przysługuje nawet osobie nie zatrudnionej w sklepie, która zastępuje w czynnościach inwentaryzacyjnych członka personelu sklepowego (§ 14 rozporządzenia).

Ta ostatnia okoliczność, jak i charakter nadany przez ustawodawcę „uzupełniającej” czynności spisu wskazują, że chodzi o czynność w ramach zlecenia bądź w ramach przedłużonej umowy o pracę w celu ukończenia roboty, dla której wykonania była ona zawarta (art. 25 pkt 2 roz. Prez. RP o urn. o pracę pracownika umysłowego). Już wymieniona na drugim miejscu konstrukcja kontynuacji umowy o pracę pozbawiłaby oparcia przedstawiony wyżej pogląd Z. Masłowskiego, gdyż nie można mówić wtedy o ustaniu stosunku pracy przed datą zakończenia inwentaryzacji. Ale i konstrukcja odrębnej umowy zlecenia nie dowodzi bynajmniej, że umowa o wspólnej odpowiedzialności nie wygasła w zakresie odpowiedzialności z datą ustania stosunku pracy. Podobnie jak trwa szereg skutków po ustaniu stosunku pracy, tak mogą trwać i trwają niektóre skutki wynikające z umowy o wspólnej odpowiedzialności i to po ustaniu zarówno tej umowy, jak i stosunku pracy w ogólności. Z drugiej zaś strony skutki umowy o wspólnej odpowiedzialności mogą ustać z przyczyn szczególnych. Gdyby na przykład zakład pracy nie zarządził na czas spisu i dopuścił do obrotu towarowego po dacie ustania stosunku pracy,

<sup>29</sup> Ibidem.

to nie wstrzymałoby to wygaśnięcia umowy o wspólnej odpowiedzialności, a ponadto wyłączyłoby także odpowiedzialność pracownika za różnice w mieniu powstałe po poprzednim remanencie. Za każdym razem powstałaby konieczność ustalenia, czy skutki takiej decyzji pracodawcy wpłyną na zmniejszenie odszkodowania, czy też nawet mogą wyłączyć odpowiedzialność pracownika.

Tak więc nie ma podstaw twierdzenie Z. Masłowskiego, że wspólna odpowiedzialność nie mieści się w treści stosunku pracy, lecz że jest to odrębna samoistna umowa dodatkowa między przedsiębiorstwem a personelem sprzedającym. W rzeczywistości bowiem obie instytucje są ściśle ze sobą powiązane. Należy przy tym zwrócić uwagę na to, że oderwanie umowy o wspólnej odpowiedzialności od stosunku pracy przenosiłoby ją w sferę prawa cywilnego i pozbawiałoby pracownika korzyści, jakie mu zapewnia prawo pracy materialne i procesowe. Samo ukształtowanie odpowiedzialności jest w prawie pracy inne, poza tym pracownik w razie sporu prowadzi go w korzystnej dla siebie formie postępowania odrębnego. Toteż większość autorów zajmuje stanowisko, że umowa o wspólnej odpowiedzialności jest częścią stosunku pracy<sup>30</sup>. Treścią umowy o wspólnej odpowiedzialności — według J. Ignatowicza — nie jest nic innego, jak tylko bardziej szczegółowe określenie praw i obowiązków stron stosunku pracy w zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika, dołączone do „normalnych” postanowień umowy o pracę. Obowiązki te zatem objęte są nie jakimś odrębnym stosunkiem prawnym, lecz stosunkiem pracy, w którym mienie przedsiębiorstwa zostało powierzone pracownikowi.

Uznaniu tego stanowiska stoi jednakże na przeszkodzie bezsprzecznie jedna trudność: zazwyczaj żaden składnik treści stosunku prawnego nie może być z niego usunięty lub w nim zmieniony inaczej niż w drodze porozumienia stron albo w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Tymczasem, jak podnosi Z. Masłowski, umowa o wspólnej odpowiedzialności może być rozwiązana lub zmieniona bez naruszania stosunku pracy.

#### V. UMOWA O WSPÓLNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI — AUTONOMICZNĄ I RUCHOMĄ KLAUZULĄ W UMOWIE O PRACĘ

Przedstawiona wyżej trudność przestaje istnieć, jeśli się uzna, że umowa o wspólnej odpowiedzialności jest klauzulą uzupełniającą treść umowy o pracę, a więc stanowiącą jej część, ale część o właś-

<sup>30</sup> J. Ignatowicz, *Ustawa o współodpowiedzialności majątkowej pracowników za niedobory*, cz. I, NP 1960, nr 7-8; S. Garlicki, M. Piekarski, A. Stelmachowski, op. cit., 1970 r., s. 123-175; M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 394. Podobne stanowisko zająłem w artykule pt. *Przepisy wykonawcze o współodpowiedzialności majątkowej pracowników handlu*, PUG 1960, nr 2.

ciwościach swoistych<sup>31</sup>. Swoistość ta wynika z akcydentalności tej klauzuli, akcydentalności, która upodabnia ją do zastrzeżenia umownego. Klauzula taka jest częścią umowy o pracę. W odróżnieniu jednak od stałych klauzul umownych, takich jak np. określenie rodzaju pracy i wynagrodzenia za pracę, pory i miejsca świadczenia pracy itp., które mogą być zmienione lub usunięte z treści stosunku pracy tylko w drodze porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego, klauzulę umowną o wspólnej odpowiedzialności można z treści stosunku pracy usunąć jednostronnym oświadczeniem woli, nie naruszając istnienia stosunku pracy.

Umowa o wspólnej odpowiedzialności jest wyobrażalna tylko łącznie ze stosunkiem pracy, ale będąc zależna od istnienia stosunku pracy, jego istnienia nie angażuje<sup>32</sup>. Dopóki nie zawarto umowy o pracę, dopóty nie można zawrzeć umowy o wspólnej odpowiedzialności — byłaby ona bezprzedmiotowa. Toteż ustawa mówi wyraźnie, że umowę o wspólnej odpowiedzialności zawiera się z osobami, które mają już charakter pracowników.

Również gdy umowa o pracę wygasa, wygasa także umowa o wspólnej odpowiedzialności. Byt tej umowy jest zatem zależny od bytu stosunku pracy, umowa ta bowiem jest tylko klauzulą, która wchodzi na miejsce ogólnych zasad odpowiedzialności kontraktowej pracownika. Miały one zastosowanie dopóty, dopóki nie zawarto umowy o wspólnej odpowiedzialności i będą miały znów zastosowanie po jej wygaśnięciu. Ta właśnie funkcja eliminowania składnika treści stosunku pracy i wstępowania przejściowo na jego miejsce decyduje o uznaniu umowy o wspólnej odpowiedzialności za klauzulę uzupełniającą umowę o pracę, a nie za czynność prawną rodzącą odrębny stosunek prawny. Funkcja ta sprawia zarazem, że ma ona charakter ruchomy w przeciwieństwie do bardziej stabilnych cech stosunku pracy.

Mechanizm prawny działa tu podobnie jak w przypadku, gdy przepis ustawy lub postanowienie układowe eliminuje mniej korzystne postanowienie umowy o pracę i wstępuje na jego miejsce. Poza oczywistymi różnicami, polegającymi na tym, że w pierwszym przypadku mamy do czynienia z działaniem normy, a w drugim czynności prawnej, zachodzi i ta, że ustawa lub układ zbiorowy wprowadzają zmiany trwałe. Tutaj zaś zamiarem stron jest zastąpienie ogólnego ukształtowania majątkowej odpowiedzialności pracowniczej takim jej ukształtowaniem, jakie dopuszcza ustawa z 1959 r. Jednakże w samym działaniu, zastępującym jedną treść składnika stosunku pracy inną treścią, zachodzi całkowite podobieństwo. Tak jak zmiana ustawy lub układu zbiorowego pracy powoduje zmianę w samym stosunku pracy, tak i umowa o wspólnej odpowiedzialności dokonuje w nim przekształceń, stając się jego częścią.

<sup>31</sup> M. Świącicki, op. cit., s. 186 - 187.

<sup>32</sup> Ibidem, s. 187.

Zamiarem stron umowy o wspólnej odpowiedzialności nie jest dokonanie tych zmian na stałe. Również ustawa konstruuje umowę o wspólnej odpowiedzialności jako instytucję, która nie tylko nie musi wiązać przez cały czas trwania stosunku pracy, ale nawet jest szczególnie „podatna” na wygaśnięcie, wypowiedzenie czy odstąpienie. Jej ruchomy charakter polega na tym, że ma ona być niezależny od pozostałych składników treści stosunku pracy w tym sensie, iż jej wygaśnięcie nie wpływa nań, a w szczególności nie powoduje wygaśnięcia. Dlatego też nazwano ją klauzulą *autonomiczną*<sup>33</sup>. Konstrukcja takiej klauzuli w umowie o pracę odpowiada swoistym właściwościom instytucji wspólnej odpowiedzialności umownej.

Jak już była o tym mowa, byt umowy o wspólnej odpowiedzialności jest całkowicie zależny od bytu stosunku pracy. Jej niezależność od niektórych składników treści stosunku pracy nie jest niezależnością od wszystkich składników. Nawet jej ruchomość jest ograniczona nie tylko „poza” stosunkiem pracy, ale i niejako „wewnątrz” niego. Można zatem mówić co najwyżej o autonomicznym charakterze tej klauzuli jako uzupełniającej ruchomej klauzuli w umowie o pracę.

Taka konstrukcja klauzuli, której treść można kształtować w zależności od potrzeb społecznych i ekonomicznych, wykazuje użyteczność modelu umowy o pracę, jeśli chodzi o spełnienie postulatu ochrony mienia społecznego powierzonego pracownikom handlu przy jednoczesnym zapewnieniu pracownikom 'wszystkich elementów ochrony związanej ze stosunkiem pracy. Przypisywanie odpowiedzialności majątkowej cech umowy dodatkowej zbliża nas do sytuacji umożliwiającej oddzielenie takiej umowy od stosunku pracy oraz rozwiązywania problematyki odpowiedzialności i zabezpieczenia mienia w obrocie poza stosunkiem pracy, w formie umów quasi-agencyjnych czy quasi-zlecenia. Należy także zwrócić uwagę na to, że konstrukcja uzupełniającej klauzuli autonomicznej odnosi się w równym stopniu do wspólnej odpowiedzialności ustawowej (zostaje ona włączona do umowy o pracę równorzędnych stron z mocy samego prawa, z chwilą spełnienia przesłanek art. 9 ustawy z 1959 r.).

## VI. WSPÓLZALEŻNOŚĆ UMÓW O WSPÓLNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI

Każda umowa o wspólnej odpowiedzialności nie jest zatem niczym innym jak klauzulą uzupełniającą w umowie o pracę. Z drugiej strony między umowami zawartymi przez członków jednego personelu sprze-

<sup>33</sup> Ibidem, s. 187. Jak się wydaje, jedyny wyjątek z art. 12 ustawy polegający na ograniczonych skutkach prawnych dla stosunku pracy (wynikających z rozwiązania umowy o wspólnej odpowiedzialności), tylko osłabia umowę o pracę, ale nie powoduje jej rozwiązania.

dającego zachodzi ścisła współzależność. W rzeczywistości bowiem zakład pracy zawiera tyle identycznych umów o wspólnej odpowiedzialności, ilu występuje pracowników wspólnie zobowiązanych. Rzecz polega na tym, aby umowy o wspólnej odpowiedzialności pracowników były identyczne oraz aby realizacja zobowiązań następowała ściśle w tym samym czasie.

Nie byłoby przeszkód, by każdą z tych klauzul odpowiednio włączyć do dokumentów stwierdzających zawarcie umowy o pracę z poszczególnymi pracownikami. W praktyce byłoby to jednak niedogodne i mogłoby wywołać błędne mniemanie, że zmiana w warunkach pracy lub płacy jednego z zobowiązanych, powodująca wymianę dokumentu umowy, pociąga za sobą także zmianę umowy o wspólnej odpowiedzialności z tym pracownikiem, a więc i konieczność nowego zawarcia tych umów z pozostałymi pracownikami. W\* celu uniknięcia tych niedogodności i nieporozumień ustawodawca oddzielił technicznie klauzulę o umownej wspólnej odpowiedzialności od umowy o pracę i zaproponował zawieranie umów o wspólnej odpowiedzialności po zawiązaniu stosunku pracy i według jednolitego schematu. Trzeba jednak pamiętać o tym, że jednolity tekst dokumentu umowy o wspólnej odpowiedzialności stanowi klauzulę ruchomą w wielu umowach. Zarazem w jedności dokumentu znajduje zewnętrzny wyraz współzależność umów o wspólnej odpowiedzialności, mającej następujące konsekwencje:

Przed wszystkim z wielości identycznych treści zamieszczonych w jednym dokumencie wynika wymaganie wymienienia w nim wszystkich współzobowiązanych, tak by nie było wątpliwości co do zachowania przepisów art. 4 ustawy. Wspólna odpowiedzialność może obciążać tylko takich pracowników, którzy mają do siebie zaufanie i zaufaniu temu dadzą wyraz w odpowiednim świadczeniu woli. Ustawodawca w art. 4 ustawy i we wzorze umowy wyraźnie uznał prawo wzajemnego doboru personelu sprzedającego.

Po wtóre, współzależność tych umów wyraża się w tym, że — jak już powiedziano — istnienie każdej z nich stanowi warunek obowiązywania pozostałych. Stanowią one zarazem zespół umów o wspólnej odpowiedzialności. Wygaśnięcie jednej z nich powoduje automatycznie wygaśnięcie wszystkich pozostałych, czyli całego zespołu umów. Nie jest to jednak zobowiązanie wielostronne, ale zespół zobowiązań dwustronnych, łączących zakład pracy z poszczególnymi pracownikami.

Po trzecie, jakkolwiek warunkiem funkcjonowania omawianej instytucji jest identyczność treści wszystkich umów, to jednak oświadczenie woli każdego pracownika — jak już o tym była mowa — stanowi odrębną umowę z zakładem pracy. Nie istnieje tu instytucja regresu jednego ze współodpowiedzialnych wobec któregośkolwiek z pozostałych, jak to ma miejsce w zobowiązaniu solidarnym. Jeżeli bowiem jeden ze współodpowiedzialnych jest niewypłacalny, to jego część nie „przypada” pozostałym. Z drugiej strony, jeśli spowodowanie całej szkody udowodniono



jednemu z nich, to cały system wspólnej odpowiedzialności ulega wyłączeniu i stosuje się ogólne zasady odpowiedzialności pracowniczej<sup>34</sup>. Zawarcie umów o wspólnej odpowiedzialności nie tworzy zatem żadnego stosunku prawnego między współzobowiązanymi majątkowo pracownikami. Nie można natomiast zaprzeczyć istnieniu ścisłej zależności faktycznej, której wyrazem jest właśnie funkcjonowanie zespołu umów i zespołu pracowników, stanowiących personel sprzedający.

## LE CARACTÈRE JURIDIQUE DE LA CLAUSE DE RESPONSABILITÉ MATÉRIELLE AU SEIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

### R é s u m é

La responsabilité matérielle de l'employé n'a pas été jusqu'ici uniformément et complétement réglée en Pologne et elle s'appuie sur un petit nombre de prescriptions particulières — avant tout sur les décisions du code civil qui souvent ne sont pas adaptées à la situation de l'employé, différente de celle du redevant ordinaire. Ne résolvant pas le problème d'une façon générale, on a émis un acte juridique réglementant différemment la responsabilité de groupe des employés du commerce travaillant dans de grands établissements de commerce munis d'un nombreux personnel. A savoir la loi du 17 juin 1959 a introduit la notion de responsabilité matérielle commune de contrat pour le déficit dans les maisons de commerce nationalisées. Les employés peuvent dans ce cas, par un contrat écrit, prendre la responsabilité matérielle des dommages causés par un déficit éventuel dans les marchandises qui leur sont confiées par la liste d'inventaire. Ils sont alors responsables des parties déterminées d'une façon précise dans le contrat sans régrès réciproque. Cependant dans le cas où le déficit est totalement ou en partie causé par certains employés, ce ne sont que ces auteurs des dommages qui sont responsables. Les employés ne répondent donc pas de tous les déficits, car chaque employé qui signe un contrat de responsabilité matérielle commune peut décliner toute responsabilité dans la mesure où il prouve que les circonstances ayant causé le déficit ne retombent pas sous sa responsabilité. Pour que cette responsa-

<sup>34</sup> Nawet wypadek zbiegu art. 2 § 3 i art. 2 § 4 ustawy nie uzasadnia przypuszczenia istnienia „więzi roszczeniowej” między współodpowiedzialnymi pracownikami. Potwierdza to orzeczenie SN z dn. 9 IV 1968 r., III PRIST 6/68, ogłoszenie orzeczenia Prokuratury Generalnej z. 6, 1968, s. 37. Teza tego orzeczenia brzmi: „W sytuacji, gdy w sprawie o niedobór wykazano, że jeden ze współodpowiedzialnych majątkowo pracowników dopuszczał się uchybień, które mogły stać się przyczyną powstania braku i to w czasie nieobecności drugiego współodpowiedzialnego i bez jego wiedzy, a temu drugiemu pracownikowi nie wykazano żadnych uchybień, można uznać za prawidłowy wniosek, że szkoda powstała wyłącznie w związku z wykazanymi uchybieniami pracownika, który sam pozostawał w sklepie i zawiadywał powierzonym mieniem”.

Nie będzie bowiem mógł być uznany za „więź roszczeniową” fakt, że każdy z pracowników współodpowiedzialnych może wykazać, że szkoda powstała w całości lub w części z przyczyn zawinionych przez innego współodpowiedzialnego pracownika i wówczas za szkodę powstałą z przyczyn zawinionych przez takiego współodpowiedzialnego pracownika odpowiada on z wyłączeniem pozostałych współodpowiedzialnych.

bilité existe, un contrat écrit et un document certifiant l'obtention des marchandises sont donc nécessaires.

L'auteur de l'article considère le lien intervenant entre le contrat de responsabilité commune et le contrat de (travail et étudie le caractère de durabilité de ce lien dans la relation de travail. C'est dans ce but qu'il emploie la comparaison à des constructions du droit civil telles que le contrat de compagnie civile, puis le cautionnement connu dans l'ancien droit germanique. Car dans tous ces cas il s'agit d'un groupe d'employés portant une responsabilité déterminée.

En conclusion l'auteur démontre l'inutilité de la construction du droit civil visant à déterminer le caractère juridique du contrat de responsabilité matérielle commune. Car ce contrat constitue un élément particulier de la relation de travail. L'existence de cet élément dépend étroitement de l'existence du contrat de travail. L'auteur discute les conceptions différentes, il montre qu'un tel contrat de responsabilité ne peut fonctionner à part. A vrai dire cet élément du contrat de travail constitue une clause complétant le texte du contrat de travail. Cette clause possède un caractère mobile. Cela veut dire que son existence n'est qu'en partie indépendante des autres éléments du contrat de travail, et l'expiration d'une telle clause ne provoque pas l'expiration du contrat de travail.

Donc chaque contrat de responsabilité commune n'est rien d'autre qu'une clause mobile complétant le contrat de travail. Bien que dans le cas de l'équipe de magasin, nous ayons autant de contrats (clauses) que de membres de l'équipe, ce ne sont là que des obligations bidirectionnelles et non multidirectionnelles. Le rapport juridique n'intervient qu'entre le membre de l'équipe et l'employeur, mais il n'y a pas de rapport juridique entre les membres de l'équipe comme dans le cas de l'obligation de solidarité.