

Rozdział drugi

Zasady odpowiedzialności cywilnej za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przez pracownika

Dagmara Skupień
Doktor nauk prawnych,
Uniwersytet Łódzki

Uwagi wstępne

Zgodnie z art. 120 § 1 kodeksu pracy, w razie wyrządzenia przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych szkody osobie trzeciej, zobowiązany do naprawienia szkody jest wyłącznie pracodawca. Przepis ten obowiązuje od wejścia w życie kodeksu pracy z dniem 1 stycznia 1975 r. Wcześniej odpowiedzialność pracodawcy za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej była regulowana wyłącznie przepisami kodeksu cywilnego dotyczącymi odpowiedzialności deliktowej¹. Podstawę prawną mógł w szczególności stanowić art. 430 k.c. ustanawiający odpowiedzialność zwierzchnika za czyn podwładnego. W świetle tego przepisu, „kto na własny rachunek powierza wykonanie czynności osobie, która przy wykonywaniu tej czynności podlega jego kierownictwu i ma obowiązek stosować się do jego wskazówek, ten jest odpowiedzialny za szkodę wyrządzoną z winy tej osoby przy wykonywaniu powierzonej jej czynności”. Zgodnie z tym przepisem, odpowiedzialność zwierzchnika powstaje, gdy powierza on czynność swemu podwładnemu, szkoda powstała przy wykonywaniu czynności, a sprawca wyrządził szkodę ze swej winy². Jest to odpowiedzialność na zasadzie ryzyka³. Odpowiedzialność zwierzchnika na podstawie art. 430 k.c. nie

1 Zob. art. 415 i n. ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, DzU, 2014. 121 j.t.

2 Zob. np. W. Czachórski, *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 1994, s. 165.

3 E. Staszewska, *Odpowiedzialność pracownicza*, [w:] *Biblioteka Prawa Pracy*, red. Z. Góral, Warszawa 2013, s. 435.

uchyla jednak obowiązku naprawienia szkody przez jej bezpośredniego sprawcę, przy czym ich odpowiedzialność jest solidarna (art. 441 § 1 k.c.), a do roszczeń regresowych znajdują zastosowanie przepisy art. 441 § 2 i art. 441 § 3 k.c.⁴

Artykuł 120 § 1 k.p. wprowadził istotną modyfikację ogólnych zasad odpowiedzialności cywilnej, zmierzającą do ochrony pracownika przed nadmierną odpowiedzialnością materialną⁵. Od początku obowiązywania przepis ten był przedmiotem kontrowersji co do jego rzeczywistego znaczenia. W świetle doktryny i orzecznictwa Sądu Najwyższego można wyróżnić dwa przeciwstawne poglądy. Zgodnie z pierwszym z nich, prezentowanym między innymi przez A. Szpunara⁶ czy też B. Lewaszkiwicz-Petrykowską⁷, art. 120 § 1 k.p. odnosi się do wewnętrznych stosunków pomiędzy pracodawcą oraz pracownikiem i gwarantuje pracownikowi ochronę przed roszczeniami odszkodowawczymi osoby trzeciej. Zdaniem tych autorów nie można jednak brzmienia art. 120 § 1 k.p. rozumieć dosłownie, jako całkowicie wyłączającego odpowiedzialność pracownika za czyn własny⁸.

Według przeciwstawnego poglądu, art. 120 k.p. stanowi przepis szczególny w stosunku do przepisów kodeksu cywilnego. Najdalej idące stanowisko zaprezentował Sąd Najwyższy w uchwale z 1975 r., zgodnie z którą kodeks pracy w sposób wyczerpujący i odmienny od kodeksu cywilnego reguluje kwestie odpowiedzialności materialnej pracownika⁹. Wydaje się jednak, że tak daleko idące stanowisko zostało zmienione w kolejnych rozstrzygnięciach Sądu Najwyższego.

Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie¹⁰ przyjął następujące rozumienie art. 120 k.p. Przepis ten nie ogranicza się do wzajemnych stosunków między pracownikiem a zakładem pracy, lecz zmienia zasady przyjęte w kodeksie cywilnym. Ustanowienie w tym przepisie wyłącznej odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną przez pracownika oznacza, że legitymowanym biernie wobec poszkodowanej

4 Por. W. Czachórski, *Zobowiązania. Zarys wykładu...*, s. 167.

5 Tak Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 31 lipca 1975 r., III CZP 50/75, OSNCP, 1976, z. 2, poz. 20.

6 Zob. A. Szpunar, *Odpowiedzialność Skarbu Państwa za funkcjonariuszy*, Warszawa 1985, s. 314–327.

7 Zob. B. Lewaszkiwicz-Petrykowska, *Wyrządzenie szkody przez kilka osób*, Warszawa 1978, s. 152–157.

8 Syntezę poglądów na ten temat zob. W. Czachórski, *Zobowiązania. Zarys wykładu...*, s. 204–205 czy też E. Staszewska, *Odpowiedzialność pracownicza...*, s. 81.

9 Zob. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 grudnia 1975 r. V PZP 13/75, OSNCP z 1976 r., z. 2, poz. 19.

10 Zob. uchwałę SN (7) z dnia 7 czerwca 1976 r. III CZP 9/75, OSNCP z 1976 r., z. 2, poz. 20.

osoby trzeciej nie jest sprawca szkody, ale pracodawca. Jednocześnie art. 120 k.p. nie określa podstawy prawnej roszczenia poszkodowanego ani podstawy prawnej oznaczenia szkody¹¹. Podstawa prawna powinna wynikać z przepisów Kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych¹².

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika jednak, że pracownik może być subsydiarnie pociągnięty do odpowiedzialności cywilnej za czyn własny w razie niewypłacalności pracodawcy¹³. Sąd Najwyższy dopuścił możliwość dochodzenia naprawienia szkody od pracownika-sprawcy w razie niewypłacalności zakładu pracy¹⁴ stwierdzając, że odpowiedzialność pracodawcy ustanowiona w art. 120 § 1 k.p., odnosi się do sytuacji typowych, to jest przypadków, w których zakład pracy nie tylko odpowiada majątkowo, ale także ma możliwość naprawienia szkody.

Pracownik odpowiada też na zasadzie regresu wobec pracodawcy, który naprawił szkodę wyrządzoną osobie trzeciej. Zgodnie z art. 120 § 2 k.p., zakres roszczenia regresowego pracodawcy, który naprawił szkodę wobec pracownika, jest określony w przepisach o odpowiedzialności materialnej pracowników (art. 114–122 k.p.).

Kolejną sytuacją, w której wchodzi w grę odpowiedzialność pracownika za czyn własny, jest współsprawstwo pracownika, który wyrządził szkodę osobie trzeciej z inną osobą – niebędącą pracownikiem i związanego z tym roszczenia regresowego osoby niebędącej pracownikiem wobec pracownika-współsprawcy. Ten ostatni problem zyskuje na znaczeniu w związku z coraz szerszym zastosowaniem w stosunkach zatrudnienia umów prawa cywilnego, jak również zatrudnieniem pracowników tymczasowych, którzy są pracownikami agencji pracy tymczasowej, a więc nie są pracownikami z punktu widzenia pracodawcy-użytkownika.

W doktrynie i orzecznictwie wątpliwości dotyczą również zasad odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej umyślnie oraz za szkodę wyrządzoną przez pracownika ubezpieczonego od odpowiedzialności cywilnej. W kontekście ubezpieczeń, należy również odnieść się do odpowiedzialności regresowej pracownika w razie, gdy szkodę wyrządzoną osobie trzeciej została naprawiona nie przez pracodawcę, ale przez instytucję ubezpieczeniową.

11 Zob. J. Skoczyński, *Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” [dalej: PIZS] 1998, nr 11, s. 35.

12 Zob. np. wyrok SN z dnia 25 marca 1987 r., II CR 48/87, LEX nr 8817.

13 Zob. wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2008 r., II CSK 618/07, OSNC-ZD, 2009/2/41.

14 Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego – Izba Cywilna – zasada prawna z dnia 7 czerwca 1975 r. III CZP, 19/75, OSNC, 1976/2/20, uchwała SN z dnia 12 czerwca 1976 r., III CZP, 5/76, OSNCP, 1977, nr 4, poz. 61.

W rozdziale tym zostaną zatem omówione zasady odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej (1) oraz zasady odpowiedzialności regresowej pracownika (2).

1. Zasady odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej

W świetle art. 120 § 1 k.p., obowiązek pracodawcy naprawienia szkody dotyczy szkody wyrządzonej przez pracownika „osobie trzeciej”. Pojęcie pracodawcy należy rozumieć zgodnie z art. 3 k.p., a więc jako obejmujące jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała ona osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one pracowników.

Pod pojęciem osoby trzeciej należy rozumieć nie tylko klientów czy kontrahentów pracodawcy (zarówno osoby fizyczne, prawne, jak i jednostki nieposiadające osobowości prawnej), ale również innych pracowników danego pracodawcy¹⁵ oraz osoby zatrudnione przez danego pracodawcę na podstawie umów prawa cywilnego.

Odpowiedzialność pracodawcy dotyczy tylko sytuacji, w których szkoda została wyrządzona osobie trzeciej przy „wykonywaniu obowiązków pracowniczych”. Pracodawca nie jest zatem zobowiązany do naprawienia szkody wyrządzonej przy „sposobności wykonywania obowiązków pracowniczych”, to jest nie przy wykonywaniu powierzonych pracownikowi zadań w stosunku pracy¹⁶. Pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną na terenie zakładu pracy przez osobę pozostającą z nim w stosunku pracy, jeżeli sprawca szkody wyrządził ją innej osobie w czasie przeznaczonym na wykonywanie przez niego pracy, przez czynności wykraczające poza zakres jego obowiązków pracowniczych i poza zakres działalności zakładu pracy. Sprawca nie działa bowiem wówczas w zamiarze osiągnięcia celów objętych działalnością zakładu pracy¹⁷. Jednakże niezgodność celu działania podwładnego z oczekiwaniami zwierzchnika

15 Por. uchwała SN (7 sędziów – zasada prawna) z dnia 12 czerwca 1976 r., sygn. III CZP 5/76, OSNC, 1977/4/61.

16 Zob. np. uchwały SN (7) – zasady prawne: z 16 października 1976 r., III CZP 38/76 (OSN, 1977, z. 6, poz. 76) oraz z 12 czerwca 1996 r., III CZP 5/76 (OSN, 1977, z. 4, poz. 61).

17 Zob. wyrok SN z dnia 19 lutego 1976 r., III PR 21/76, PIZS, 1977/10/68.

nie stanowi wyłącznego kryterium pozwalającego na stwierdzenie, czy szkoda została wyrządzona przez tego podwładnego „przy wykonywaniu powierzonej mu czynności” w rozumieniu art. 430 k.c. Powinny również być wzięte pod uwagę inne kryteria, jak między innymi działanie w ramach powierzonego pracownikowi zespołu (kategorii) czynności, okres trwania czynności podwładnego (jednorazowość bądź długoterminowość), miejsce wykonywania powierzonych czynności, posługiwanie się stosownymi oznaczeniami zwierzchnika, podleganie „kierownictwu” zwierzchnika przez cały okres wykonywania czynności (choćby zwierzchnik takiego kierownictwa nie wykonywał w sposób stały)¹⁸.

Jak wskazano, art. 120 § 1 k.p. nie stanowi podstawy prawnej roszczeń osoby trzeciej. A zatem przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikają z przepisów kodeksu cywilnego dotyczących odpowiedzialności deliktowej. Podstawą roszczeń jest najczęściej wspomniany art. 430 § 1 k.c. ustanawiający odpowiedzialność na zasadzie winy¹⁹. Należy wskazać, że przepis ten ma zastosowanie w sytuacji wyrządzenia szkody zarówno przez pracowników w rozumieniu art. 2 k.p., czyli osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, jak i osoby zatrudnione na podstawie umów prawa cywilnego, jeśli poszkodowany wykaze, że dana osoba pozostaje w stosunku podporządkowania względem powierzającego wykonanie danej czynności²⁰. O ile zasadniczo stosunek cywilnoprawny nie kreuje stosunku kierownictwa, to w konkretnych przypadkach nie sposób wykluczyć stosunku podległości²¹. Jednakże w odniesieniu do osób zatrudnionych na podstawie umów prawa cywilnego, art. 120 k.p. nie ma zastosowania, a art. 430 § k.c. stanowi samoistną podstawę prawną odpowiedzialności zwierzchnika.

Ze względu na okoliczność, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za cudzy czyn, konieczne jest, aby były spełnione przesłanki pozwalające

18 Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r., V CK 396/05, „Prawo Bankowe” 2006/11/16.

19 Inne możliwe podstawy prawne odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przez pracownika to art. 435 k.c. (odpowiedzialność prowadzącego na własny rachunek przedsiębiorstwo lub zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody za szkodę wyrządzoną przez ten ruch), art. 474 k.c. (odpowiedzialność dłużnika za powierzenie innej osobie wykonania zobowiązania pod jego kierownictwem) czy też art. 417 k.c. ustanawiający odpowiedzialność deliktową Skarbu Państwa, jednostki samorządu terytorialnego lub innej osoby prawnej za niezgodne z prawem działanie lub zaniechanie przy wykonywaniu władzy publicznej.

20 W tym drugim przypadku art. 430 § 1 k.c. stanowi samodzielny podstawę roszczeń.

21 Zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 17 października 2013 r., III AUa 195/13, LEX nr 1428002.

na przypisanie pracownikowi winy w rozumieniu art. 415 k.c., tj. czyn pracownika musi być bezprawny, pracownik jest poczytalny oraz musi działać rozmyślnie lub niedbale²².

W literaturze brak jest jednomyślności w kwestii odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych umyślnie. Zgodnie z art. 122 k.p., jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości. Powstaje jednak pytanie, czy w świetle art. 120 § 1 k.p., wyłączającego możliwość wystąpienia z roszczeniem odszkodowawczym przez osobę trzecią-poszkodowanego w stosunku do pracownika-sprawcy, możliwe jest wystąpienie z takim roszczeniem na podstawie przepisów kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej wobec pracownika, który wyrządził szkodę umyślnie.

W świetle uchwały Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 1976 r. (zasady prawnej)²³, spójność przepisów art. 120 § 1 i 2 k.p. przemawia za wyłączeniem w takiej sytuacji również działania art. 120 § 1 k.p., a wobec tego pracownik-sprawca będzie odpowiedzialny wobec poszkodowanego za naprawienie szkody na zasadach ogólnych kodeksu cywilnego niezależnie od odpowiedzialności zakładu pracy. Pogląd przeciwny rozbijałby tę spójność i prowadził do nieuzasadnionego uprzywilejowania sprawcy, który z uwagi na charakter jego winy nie zasługuje na takie potraktowanie. W literaturze zwrócono też uwagę na okoliczność, że szkoda wyrządzona umyślnie przez pracownika nie pozostaje w związku przyczynowym „z wykonywaniem obowiązków pracowniczych”, ponieważ żadna praca nie polega na umyślnym wyrządzaniu szkód i choćby z tego względu pracownik powinien być odpowiedzialny za czyn własny²⁴.

Zgodnie z przeciwnym poglądem, prezentowanym między innymi przez B. Wagner²⁵, zarówno w razie winy umyślnej, jak i nieumyślnej pracownika, odpowiada pracodawca. Zdaniem tej autorki, znaczenie przyjęcia takiego stanowiska polegałoby na ustawowym zagwarantowaniu pokrycia szkody poniesionej przez osobę trzecią²⁶.

22 Zob. m.in. B. Lewaszkiewicz-Petrykowska, *Wyrządzenie szkody przez kilka osób...*, s. 153.

23 Uchwała 7 sędziów z dnia 12 czerwca 1976 r., III CZP, 5/76, OSNC, 1977/4/61. Zob. również pogląd aprobujący: A. Szpunar, *Odpowiedzialność Skarbu Państwa za funkcjonariuszy...*, s. 316.

24 Por. Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008, s. 330 i cytowana tam literatura.

25 Zob. B. Wagner, Komentarz do art. 120, [w:] *Kodeks pracy 2010. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2010, s. 627.

26 Zob. B. Wagner, Komentarz do art. 120 k.p., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zieliński, Warszawa 2001, s. 618.

Jak wskazuje E. Staszewska²⁷, spór ten wydaje się rozstrzygać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2011 II PK 189/10²⁸, w świetle którego, w razie wyrządzenia przez pracownika szkody innemu pracownikowi z winy umyślnej, art. 120 k.p. nie znajduje zastosowania. W takiej sytuacji pracownik odpowiada wobec poszkodowanego za naprawienie szkody na zasadach ogólnych niezależnie od odpowiedzialności zakładu pracy. Nie wyłącza to jednak odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną przez pracownika na zasadzie odpowiedzialności za cudze czyny, uregulowanej w kodeksie cywilnym, np. na podstawie art. 474 k.c.²⁹ Jak wynika ze wspomnianego wyroku Sądu Najwyższego w sprawie II PK 189/10, obowiązek pracodawcy szanowania dóbr osobistych pracownika obejmuje także zapobieganie i przeciwdziałanie naruszaniu tych dóbr przez innych, podległych mu pracowników. Z tego względu tolerowanie takich naruszeń stanowi przyczynienie się pracodawcy do wynikającej z nich szkody, uzasadniające jego własną odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną z winy jego organu na podstawie art. 416 k.c.

Odpowiedzialność pracodawcy za szkodę wyrządzoną innemu pracownikowi przez pracownika stosującego mobbing jest uregulowana w sposób szczególny w art. 94³ § 3 i 4 k.p. Zgodnie z art. 94³ § 3 k.p., pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Z kolei w świetle art. 94³ § 4 k.p., pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 28 lutego 2014 r.³⁰, roszczenia odszkodowawcze związane z mobbingiem określone we wspomnianych przepisach powinny być dochodzone przez pracownika wyłącznie od pracodawcy, który zatrudnia ofiarę mobbingu. Zdaniem tego sądu, podstawę prawną odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną działaniami innego pracownika stanowi w takim przypadku art. 430 k.c.; naprawienie szkody mobbingowanemu pracownikowi przez pracodawcę upoważnia tego ostatniego do późniejszego wystąpienia z roszczeniem zwrotnym przeciwko osobie winnej mobbingu na podstawie art. 441 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Sąd Apelacyjny w Gdańsku nie odniósł się do relacji tych przepisów do art. 120 ust. 1 k.p. Wydaje się jednak, że art. 120 ust. 1 k.p. nie ma zastosowania do odpowiedzialności mobbera za szkodę

27 Zob. E. Staszewska, *Odpowiedzialność pracownicza...*, s. 83.

28 LEX nr 811844.

29 Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy...*, s. 331.

30 III APa 2/14, LEX nr 1448508.

wyrządzoną przez niego osobie trzeciej³¹. Nie sposób wyobrazić sobie sytuacji, w której czyn wypełniający znamiona mobbingu nie byłby popełniony umyślnie. W każdym wypadku zatem, ofiara mobbingu może wystąpić przeciwko sprawcy z roszczeniami cywilnymi.

Jak wskazano, pracownik odpowiada subsydiarnie w razie niewypłacalności czy też likwidacji pracodawcy³². Z kolei w razie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę na podstawie art. 23¹ kodeksu pracy, odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej przed owym przejściem zakładu pracy ponosi nowy pracodawca, który staje się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

Z kolei, gdy doszło do przejścia tylko części zakładu pracy na innego pracodawcę, art. 23¹ kodeksu pracy ustanawia odpowiedzialność solidarną dotychczasowego i nowego pracodawcy za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę. Jednakże, jeśli następuje transfer tylko części zakładu pracy na innego pracodawcę, to przepis art. 23¹ § 2 k.p. nie ma zastosowania do tych pracowników, którzy są nadal zatrudnieni w pozostałej części zakładu pracy³³. Solidarna odpowiedzialność nie występuje więc w odniesieniu do tych zobowiązań, które nie wiążą się z przechodzącymi pracownikami. A zatem solidarna odpowiedzialność powstaje tylko wówczas, gdy nowy pracodawca staje się pracodawcą dla pracownika przechodzącego³⁴.

Inną kwestią jest odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przez pracownika ubezpieczonego od odpowiedzialności cywilnej. Autorzy, którzy opowiadali się w takiej sytuacji za odpowiedzialnością samego pracownika na zasadach ogólnych dotyczących odpowiedzialności deliktowej, powoływali się na argument, że w przypadku, gdy pracownik jest objęty ubezpieczeniem, odpada cel ochronny przepisu art. 120 § 1 k.p.³⁵ Wydaje się jednak, że również i w okolicznościach, występujących raczej wyjątkowo, w których pracownik jest ubezpieczony, art. 120 k.p. powinien mieć zastosowanie.

W dobie gwałtownego rozwoju zatrudnienia nietypowego w Polsce, bardzo istotna staje się kwestia odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną przez pracownika tymczasowego. Pracodawcą dla pracownika tymczasowego z formalnego punktu widzenia jest agencja pracy tymczaso-

31 Tak też A. Sobczyk, *Mobbing a przeciwdziałanie mobbingowi. Dyskryminacja a przeciwdziałanie dyskryminacji*, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 4, wersja online.

32 Por. wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2008 r., II CSK 618/07, OSNC-ZD, 2009, nr 2, poz. 41.

33 Por. wyrok SN z dnia 27 listopada 2014 r., III PK 31/14, LEX nr 1640259.

34 Wyrok SN z dnia 20 stycznia 2014, II PK 118/13, LEX nr 1438797.

35 Por. A. Szpunar, *Odpowiedzialność odszkodowawcza Skarbu Państwa za funkcjonariuszy...*, s. 325.

wej³⁶. Jednakże, w istocie, to pracodawca-użytkownik, na podstawie art. 14 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, wykonuje obowiązki i korzysta z praw przysługujących pracodawcy w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego. Pracodawca-użytkownik kieruje procesem pracy, to on jest zwierzchnikiem. Nie można zatem wykluczyć odpowiedzialności pracodawcy-użytkownika wobec osoby trzeciej za szkody spowodowane przebiegiem pracy, w tym ruchem przedsiębiorstwa na podstawie art. 435 k.c., w tym kontekście za szkody wyrządzone przez pracownika tymczasowego osobie trzeciej lub innemu pracownikowi³⁷ czy też na podstawie art. 430 k.c. Rozstrzygnięcia wymaga jeszcze kwestia odpowiedzialności cywilnej agencji pracy tymczasowej. W literaturze zaproponowano rozwiązanie, z którym należy się zgodzić, że w takiej sytuacji odszkodowanie wypłacone przez pracodawcę-użytkownika powinno być potraktowane jako szkoda zaistniała po stronie pracodawcy-użytkownika³⁸. Ten ostatni mógłby zatem dochodzić naprawienia szkody od agencji pracy tymczasowej. Jednakże, zgodnie z art. 19 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, agencja pracy tymczasowej jest obowiązana do naprawienia szkody wyrządzonej pracodawcy użytkownikowi przez pracownika tymczasowego przy wykonywaniu pracy tymczasowej – na zasadach i w granicach obowiązujących pracownika zgodnie z przepisami o odpowiedzialności materialnej pracowników.

2. Zasady odpowiedzialności regresowej pracownika

Zgodnie z art. 120 § 2 k.p., wobec pracodawcy, który naprawił szkodę wyrządzoną osobie trzeciej, pracownik ponosi odpowiedzialność przewidzianą w przepisach rozdziału I kodeksu pracy regulującego odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy. Przepis ten modyfikuje ogólne zasady odpowiedzialności regresowej określone w art. 441 § 3 kodeksu cywilnego, zgodnie z którym ten, kto naprawił szkodę, za którą jest odpowiedzialny mimo braku winy, ma zwrotne roszczenie do sprawcy, jeżeli szkoda powstała z winy sprawcy.

36 Por. art. 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych [zwana dalej ustawą o zatrudnianiu pracowników tymczasowych]. DzU, 2003, nr 166 poz. 1608.

37 Por. wyrok SN z dnia 10 kwietnia 2014 r., I PK 243/13, OSP, 2015/10/98.

38 Por. Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy...*, s. 351.

Otóż, zgodnie z art. 119 kodeksu pracy, odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednakże nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody, jeśli do wyrządzenia szkody doszło z winy nieumyślnej. Ponadto, pracownik odpowiada za szkodę tylko w granicach rzeczywistej straty (art. 115 k.p.). Wyjątkiem jest sytuacja, w której pracodawca powierzył pracownikowi mienie, takie jak papiery wartościowe, kosztowności, narzędzia, instrumenty, itp. z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się (art. 124 § 1 k.p.). Wówczas pracownik odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu, chyba że wykáže, iż szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych. W razie umyślnego wyrządzenia szkody przez pracownika, jak wskazano, art. 120 k.p. nie ma zastosowania i pracownik jest odpowiedzialny za czyn własny. Dla zakresu odpowiedzialności pracownika na podstawie art. 120 § 2 k.p. nie ma znaczenia okoliczność, że po wyrządzeniu szkody doszło do zmiany pracodawcy w trybie art. 23¹ k.p.³⁹

W literaturze zaproponowano, aby ograniczenie zakresu roszczenia zwrotnego pracodawcy, który naprawił szkodę, w stosunku do pracownika zostało zniesione w przypadku wyrządzenia szkody przez tego ostatniego w wyniku rażącego niedbalstwa⁴⁰.

W odniesieniu do pracowników tymczasowych, zgodnie z art. 19 ust. 2 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, agencja pracy tymczasowej ma prawo dochodzenia od pracownika tymczasowego zwrotu równowartości odszkodowania, które zostało wypłacone pracodawcy użytkownikowi. Przepis ten nie limituje zatem wysokości roszczenia zwrotnego agencji do pracownika tymczasowego. Jednakże, w świetle art. 5 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, nakazującego stosowanie przepisów prawa pracy dotyczących odpowiednio pracodawcy i pracownika do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracownika użytkownika w zakresie nieuregulowanym odmiennie we wspomnianej ustawie i innych przepisach, wysokość tego roszczenia powinna być – zgodnie ze wspomnianymi wcześniej przepisami kodeksu pracy – uzależniona od tego, czy szkoda została przez pracownika wyrządzona umyślnie, czy też nieumyślnie.

W sytuacji, gdy pracodawca przyczynił się do wyrządzenia szkody i naprawił ją, przysługuje mu roszczenie zwrotne na podstawie art. 444 § 2 k.c. Zgodnie z tym przepisem, jeżeli szkoda była wynikiem działania lub zaniechania kilku osób, ten, kto szkodę naprawił, może żądać od pozostałych zwrotu odpowiedniej części zależnie od okoliczności, a zwłaszcza

39 Por. wyrok SN z dnia 2 grudnia 2004 r., I PK 71/04, OSNP, 2005/19/301.

40 Zob. Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy...*, s. 332.

cza od winy danej osoby oraz od stopnia, w jakim przyczyniła się do powstania szkody.

Zgodnie z art. 117 k.p., pracownik nie ponosi odpowiedzialności w zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania lub zwiększenia. Sąd Najwyższy w cytowanej wcześniej sprawie II PK 189/10 orzekł, że w sytuacji braku reakcji ze strony pracodawcy na umyślne naruszenia dobrego imienia, czci i godności pracownicy przez jej przełożoną, pracodawca przyczynił się do naruszenia przez swojego pracownika wspomnianych dóbr osobistych tej osoby. W takim wypadku, z jednej strony, osoba poszkodowana może wystąpić z roszczeniami odszkodowawczymi bezpośrednio do pracownika, który wyrządził jej szkodę z winy umyślnej, a z drugiej strony do pracodawcy na podstawie art. 416 k.c., zgodnie z którym osoba prawna jest obowiązana do naprawienia szkody wyrządzonej z winy jej organu. Pracodawca, który naprawił szkodę, będzie miał do pracownika-sprawcy roszczenie zwrotne na podstawie art. 441 § 2 k.c.

Jeżeli do wyrządzenia szkody osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych dochodzi z udziałem kilku pracowników, pracodawcy, na mocy art. 118 k.p., będzie przysługiwał regres do każdego z nich za część szkody stosownie do stopnia winy i przyczynienia się do jej powstania, a w braku możliwości ustalenia tych okoliczności – w równych częściach.

We współczesnych stosunkach zatrudnienia bardzo ważna staje się kwestia odpowiedzialności regresowej pracownika względem współsprawcy niebędącego pracownikiem. W takiej sytuacji osoby zatrudnione na podstawie umów prawa cywilnego będą odpowiadały na podstawie przepisów kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych. W sytuacji, gdy naprawią szkodę, osoby te są uprawnione do wystąpienia z roszczeniem zwrotnym do pracownika-współsprawcy. Zdaniem B. Lewaszkiwicz-Petrykowskiej⁴¹ roszczenie zwrotne osoby niebędącej pracownikiem, która naprawiła szkodę, nie podlega ograniczeniu stosownie do przepisów o odpowiedzialności materialnej pracownika. Takie stanowisko opiera się na dwóch argumentach: po pierwsze, na tym, że pracownik-sprawca nie może się powoływać przeciwko swemu współsprawcy na art. 120 k.p., ponieważ nie jest on poszkodowanym, a po drugie współsprawców nie łączy stosunek prawny, który by uzasadniał poniesienie ciężaru szkody tylko przez jednego z nich.

Należy wreszcie zwrócić uwagę, że zgodnie ze stanowiskiem Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu wyrażonym w wyroku z dnia 14 listopa-

41 Zob. B. Lewaszkiwicz-Petrykowska, *Wyrządzenie szkody przez kilka osób...*, s. 156-157.

da 2008 r. w sprawie I ACa 849/08, w przypadku, gdy podmiot trzeci, np. instytucja ubezpieczeniowa, naprawi szkodę, na podstawie przepisów odrębnych, zastosowanie przepisu art. 120 k.p. jest wyłączone. W takich sytuacjach zastosowanie znajdują właściwe odrębne przepisy normujące również roszczenia zwrotne tych podmiotów⁴². Podobnie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 września 2009 r. w sprawie V CSK 85/09⁴³ stwierdził, że art. 120 § 1 k.p. nie wyłącza stosowania art. 43 pkt 3 ustawy z dnia 22 maja 2003 r. o ubezpieczeniach obowiązkowych, Ubezpieczeniowym Funduszu Gwarancyjnym i Polskim Biurze Ubezpieczeń Komunikacyjnych⁴⁴ w stosunku do kierowców, którzy nie posiadając wymaganych uprawnień do kierowania pojazdem mechanicznym, spowodowali przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych nieumyślnie szkodę osobie trzeciej. Możliwe jest zatem roszczenie zwrotne instytucji ubezpieczeniowej, która naprawiła szkodę, wobec pracownika, nieograniczone przepisami kodeksu pracy o odpowiedzialności majątkowej pracownika.

Podsumowanie

Artykuł 120 § 1 kodeksu pracy modyfikuje ogólne zasady odpowiedzialności deliktowej prawa cywilnego w celu większej ochrony pracownika. Mimo krytyki wyrażanej od kilkadziesiąt lat, zwłaszcza w doktrynie prawa cywilnego, treść tego przepisu pozostaje bez zmian. Została również utrzymana w art. 367 § 1 projektu kodeksu pracy z 2007 r. Komisja Kodyfikacyjna wprowadziła dodatkowo jedynie zastosowanie zasady wyłącznej odpowiedzialności pracodawcy w sytuacji, gdy zgodnie z przepisami prawa cywilnego za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych odpowiedzialność ponosi Skarb Państwa lub inna osoba prawna⁴⁵.

Wydaje się, że art. 120 § 1 k.p. powinien zostać zmieniony przez wyraźne określenie, że ma zastosowanie tylko w razie wyrządzenia szkody z winy nieumyślnej. Niemniej jednak, odrębne w stosunku do kodeksu cywilnego, uregulowanie w art. 120 § 1 k.p. zasad odpowiedzialności za szkodę

42 Por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 października 2002 r., IV CKN 1409/00, LEX nr 80275.

43 OSNC-ZD, 2010/2/63.

44 DzU, 2003, nr 124, poz. 1152 ze zm.

45 Zob. projekt kodeksu pracy z 2007 r., https://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Prawa%20Pracy/kodeksy%20pracy/KP_04.08.pdf [dostęp: 28.10.2015].

wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej należy ocenić pozytywnie, ponieważ uwzględnia ono specyfikę stosunków pracy i chroni pracownika przed nadmiernym obciążeniem materialnym. Z kolei z orzecznictwa sądowego wynika, że przepis ten jest interpretowany w sposób należyście uwzględniający również interes poszkodowanego. Należy w tym zakresie pozytywnie ocenić rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego, które dopuszczają, w takich okolicznościach jak likwidacja czy upadłość pracodawcy, możliwość pozwania pracownika-sprawcy. W związku ze zmianami zachodzącymi na rynku pracy, a mianowicie coraz częstszym korzystaniem przez przedsiębiorców z pracy osób zatrudnionych na podstawie umów prawa cywilnego oraz pracowników tymczasowych, nabiera coraz większego znaczenia problematyka odpowiedzialności współsprawcy niebędącego pracownikiem czy też odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną przez pracownika tymczasowego.

Bibliografia

- Lewaskiewicz-Petrykowska B., *Wyrządzenie szkody przez kilka osób*, Warszawa 1978.
- Pisarczyk Ł., *Ryzyko pracodawcy*, Warszawa 2008.
- Skoczyński T., *Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych*, „Prawo i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 11.
- Sobczyk A., *Mobbing a przeciwdziałanie mobbingowi. Dyskryminacja a przeciwdziałanie dyskryminacji*, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 4.
- Staszewska E., *Odpowiedzialność pracownicza*, [w:] *Biblioteka Prawa Pracy*, red. Z. Góralski, Warszawa 2013.
- Szpunar A., *Odpowiedzialność odszkodowawcza Skarbu Państwa za funkcjonariuszy*, Warszawa 1985.
- Wagner B., *Komentarz do art. 120*, [w:] *Kodeks pracy 2010. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2010.