

51

OBWIESZCZENIE PIERWSZEGO PREZESA SĄDU NAJWYŻSZEGO

z dnia 3 lutego 1976 r.

o wytycznych wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej.

Na podstawie art. 28 ust. 3 ustawy z dnia 15 lutego 1962 r. o Sądzie Najwyższym (Dz. U. z 1962 r. Nr 11, poz. 54, z 1972 r. Nr 23, poz. 166 i z 1974 r. Nr 39, poz. 231) i § 6 uchwały Rady Państwa z dnia 22 maja 1962 r. w sprawie regulaminu Sądu Najwyższego (Monitor Polski Nr 45, poz. 210) ogłaszam uchwałę powziętą przez Izbę Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego w dniu 29 grudnia 1975 r. w sprawie wytycznych wymiaru

sprawiedliwości i praktyki sądowej w przedmiocie materialnej odpowiedzialności pracowników (art. 114, 115, 117 § 3, 119 § 1, 121, 122, 124, 126 § 2, 127 Kodeksu pracy).

Treść uchwały zamieszczona jest w załączniku do niniejszego obwieszczenia.

Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego: *J. Bałta*

Załącznik do obwieszczenia Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 1976 r. (poz. 51).

UCHWAŁA PEŁNEGO SKŁADU IZBY PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH SĄDU NAJWYŻSZEGO

z dnia 29 grudnia 1975 r.

Sąd Najwyższy na podstawie art. 28 ust. 2 ustawy z dnia 15 lutego 1962 r. o Sądzie Najwyższym (Dz. U. z 1962 r. Nr 11, poz. 54, z 1972 r. Nr 23, poz. 166 i z 1974 r. Nr 39, poz. 231) uchwalił wytyczne wymiaru sprawiedliwości i praktyki sądowej w przedmiocie materialnej odpowiedzialności pracowników (art. 114, 115, 117 § 3, 119 § 1, 121, 122, 124, 126 § 2, 127 Kodeksu pracy).

Kodeks pracy, w stosunku do stanu prawnego obowiązującego do dnia 1 stycznia 1975 r., wprowadził szereg nowych unormowań. Na nowych zasadach oparta też została odpowiedzialność materialna pracowników. Przepisy Kodeksu pracy, dostosowane do społeczno-gospodarczej sytuacji Kraju, służą ochronie mienia społecznego i zabezpieczają słusze interesy pracowników.

W celu zapewnienia prawidłowego stosowania tych przepisów i w celu umocnienia — przez ujednoczenie

orzecnictwa — socjalistycznych stosunków pracy Sąd Najwyższy ustala, co następuje:

I. Kodeks pracy wyczerpująco normuje odpowiedzialność materialną pracowników, ustanawiając podstawy tej odpowiedzialności odmiennie od podstaw przyjętych w Kodeksie cywilnym. Pracownik ponosi materialną odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy na zasadzie winy.

Kodeks pracy zerwał z podziałem, znanym prawu cywilnemu, na odpowiedzialność kontraktową i deliktową, co w konsekwencji eliminuje możliwość przyjęcia konstrukcji zbiegu podstaw odpowiedzialności. W rozdziale I działu V zawiera on przepisy dotyczące odpowiedzialności

pracowniczej, która pochłonęła obie podstawy odpowiedzialności znane Kodeksowi cywilnemu.

W ramach odpowiedzialności pracowniczej Kodeks pracy normuje odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną nieumyślnie wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych odmiennie od odpowiedzialności za szkodę wynikłą z zagarnięcia mienia społecznego albo spowodowaną przez pracownika umyślnie w inny sposób. Odpowiedzialność pracownicza w tym drugim wypadku jest surowsza, ponieważ pracownik jest zobowiązany do naprawienia szkody w pełnej wysokości.

System odpowiedzialności za mienie powierzone pracownikowi z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się jest unormowany w rozdziale II działu V. I w tym wypadku pracownik odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu, chyba że udowodni, iż powstała ona z przyczyn od niego niezależnych.

O możliwości obniżenia odszkodowania za mienie powierzone, nie objęte przepisami art. 124 § 1 Kodeksu pracy, jest mowa w pkt X.

Wyczerpujące unormowanie w Kodeksie pracy materialnej odpowiedzialności pracowników nie wyklucza możliwości odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego — nie wyłączając przepisów o czynach niedozwolonych — jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Dotyczy to tylko kwestii nie unormowanych przepisami prawa pracy, np. solidarności, pomocnictwa, odsetek. Odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego z mocy art. 300 Kodeksu pracy włącza wynikające z nich dyspozycje do przepisów prawa pracy.

Umowa o pracę jest umową starannego działania, a nie rezultatu. Pracownik jest obowiązany wykonywać należycie swoje obowiązki (art. 12 Kodeksu pracy), to znaczy przy dołożeniu szczególnego stopnia staranności.

Jedną z przesłanek materialnej odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy jest wina, którą można przypisać pracownikowi tylko wówczas, gdy zostanie wykazane, że naruszył on umyślnie albo nieumyślnie swoje obowiązki wynikające z przepisów lub ogólnie przyjętych reguł postępowania.

II. Na zakładzie pracy spoczywa ciężar wykazania, że szkoda powstała z winy pracownika.

W razie powierzenia pracownikowi mienia z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się wystarczy wykazanie przez zakład pracy, że szkoda jest następstwem nierozliczenia się pracownika. Nie odnosi się to do wypadków, gdy pracownik odpowiada na zasadach przewidzianych w art. 114—116 i 118 Kodeksu pracy.

Odpowiedzialność pracownicza ukształtowana jest na zasadzie winy. W razie dochodzenia od pracownika odszkodowania na zakładzie pracy spoczywa ciężar udowodnienia szkody, winy pracownika oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy powstaniem albo zwiększeniem szkody a zachowaniem się pracownika. Nieudowodnienie jednego z tych elementów powoduje oddalenie powództwa.

Natomiast przy mieniu powierzonym zakład pracy nie ma obowiązku udowodnienia winy pracownika i wystarczy wykazanie szkody. Wynika to z treści art. 124 § 3 Kodeksu pracy, a także z art. 127 Kodeksu pracy, według którego przepis art. 116 Kodeksu pracy, nakładający na zakład pracy obowiązek wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność pracownika, nie ma zastosowania do odpowiedzialności za powierzone mu mienie (rozdział II działu V).

Z faktu bowiem, że mienie zostało prawidłowo powierzone, wypływa wniosek, iż ujawnione w nim braki są następstwem zaniedbań pracownika. Dlatego też, gdy twierdzi on, że szkoda powstała z przyczyn, za które nie ponosi odpowiedzialności, na nim — w tym zakresie — spoczywa ciężar dowodu, i jeżeli nie zdoła tego wykazać, ponosi odpowiedzialność materialną za szkodę. Odnosi się to do wypadków, które nie zostały objęte § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 października 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu (Dz. U. Nr 35, poz. 191). Prawidłowe powierzenie mienia istnieje tylko wówczas, gdy nastąpi oddanie go pracownikowi w okolicznościach umożliwiających mu — w dniu powierzenia — zwrot albo wyliczenie się z niego. Wadliwe powierzenie mienia zakładowi pracy pracownikowi powoduje jego odpowiedzialność za ujawnione braki na podstawie przepisów rozdziału I działu V. Nie wyklucza to możliwości późniejszego prawidłowego powierzenia pracownikowi mienia w trakcie trwania łączącego strony stosunku pracy, np. przy kolejnym remanencie. Za szkodę, która ujawni się od tego dnia, pracownik odpowiada już na podstawie surowszego systemu, przewidującego obowiązek naprawienia szkody w pełnej wysokości. Może on wówczas uwolnić się od odpowiedzialności w całości lub w części, gdy wykaze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych. Żyły w art. 124 § 3 Kodeksu pracy zwrot „w szczególności” świadczy o tym, że wszystkie obiektywne okoliczności, które doprowadziły do powstania szkody, mogą uzasadnić zwolnienie pracownika od odpowiedzialności materialnej. W takim wypadku nie mają zastosowania przepisy rozdziału I działu V, nie wymienione w art. 127 Kodeksu pracy.

W konsekwencji wysokość odszkodowania nie jest limitowana kwotą trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika (art. 119 § 1 Kodeksu pracy). Nie oznacza to, że w konkretnym wypadku nie może być ono niższe lub że pracownik nie może nawet całkowicie uwolnić się od odpowiedzialności.

III. Ilekroć Kodeks pracy przewiduje odpowiedzialność w pełnej wysokości, rozumie się przez to odpowiedzialność w granicach rzeczywistej straty i utraconych korzyści.

Kodeks pracy nie zna definicji pojęcia „rzeczywista strata” ani też nie wyjaśnia, co należy rozumieć przez naprawienie szkody „w pełnej wysokości”. Dlatego też — w tym zakresie — należy odwołać się do zasad wykształconych w orzecznictwie.

Rzeczywistą stratą jest uszczerbek majątkowy, poniesiony przez zakład pracy w mieniu, które do niego należało przed wyrządzeniem mu szkody. W myśl art. 115 Kodeksu pracy pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę

w granicach rzeczywistej straty zakładu wtedy, kiedy wynika ona wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania — z jego winy-nieumyślnej — obowiązków pracowniczych (art. 114 Kodeksu pracy). Jeżeli więc, ujmując rzecz przykładowo, zniszczeniu uległ surowiec w czasie produkcji, to rzeczywistą stratą zakładu pracy jest przede wszystkim wartość surowca, a nie produktu, jaki by z niego powstał, gdyby surowiec nie uległ zniszczeniu.

Szkoda zaś w pełnej wysokości obejmuje każdy uszczerbek majątkowy nie mający prawnego usprawiedliwienia, a więc tak rzeczywistą stratę, o której mowa w art. 115 Kodeksu pracy, jak i utratę korzyści, której zakład pracy mógł się spodziewać, gdyby pracownik nie wyrządził mu szkody.

Do naprawienia szkody w pełnej wysokości zobowiązany jest pracownik, który zagarnął mienie społeczne albo w inny sposób umyślnie wyrządził szkodę zakładowi pracy. Również pracownik, któremu powierzono mienie z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się, odpowiada za szkodę w pełnej wysokości, chyba że zachodzą przesłanki do obniżenia odszkodowania na podstawie przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 października 1975 r. (Dz. U. Nr 35, poz. 191). Kodeks pracy nie daje odpowiedzi na pytanie, według jakich cen należy ustalić wysokość szkody. Dlatego z mocy art. 300 Kodeksu pracy należy stosować odpowiednio art. 363 § 2 Kodeksu cywilnego i zgodnie z ukształtowanym w doktrynie i judykaturze poglądem przyjąć ceny detaliczne. Dlatego np. kierownik magazynu hurtowego ponosi odpowiedzialność za braki w powierzonym mu mieniu według cen detalicznych, a nie hurtowych.

IV. Jeżeli okaże się, że część szkody nie obciąża pracownika, sąd może wezwać do udziału w sprawie kierownika lub innego pracownika odpowiedzialnego za przyczynienie się zakładu pracy do powstania lub zwiększenia szkody, mając jednak na uwadze, że nie ponoszą oni ryzyka związanego z działalnością zakładu.

Pracownik odpowiada za szkodę poniesioną przez zakład pracy z jego winy wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych (art. 114 Kodeksu pracy). Nie ponosi on natomiast ryzyka związanego z działalnością zakładu (art. 117 § 2 Kodeksu pracy) ani też odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim zakład pracy lub inne osoby przyczyniły się do jej powstania lub zwiększenia (art. 117 § 1 Kodeksu pracy). Wówczas więc szkoda nie zostanie naprawiona w całości przez danego pracownika, który odpowiada tylko za normalne następstwa swojego działania lub zaniechania (art. 115 Kodeksu pracy). Jeżeli materiał dowodowy zebrany w sprawie wskazuje na to, że zakład pracy przyczynił się do powstania — a choć przepisy tego wyraźnie nie przewidują — także do zwiększenia szkody, za jej część nie obciążającą pracownika może ponosić odpowiedzialność kierownik zakładu pracy lub inny pracownik. Wówczas sąd może wezwać te osoby do wzięcia udziału w sprawie. Podstawą prawną wezwania kierownika lub innego pracownika odpowiedzialnego za przyczynienie się zakładu pracy do powstania szkody jest art. 194 § 3 i 4 Kodeksu postępowania cywilnego. Nie oznacza to jednak, że szkoda musi być zawsze naprawiona w całości, ponieważ

pracownicy ci odpowiadają na zasadach określonych przepisami rozdziału I działu V (art. 117 § 3 Kodeksu pracy).

V. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 119 § 1 Kodeksu pracy, ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, w granicach rzeczywistej straty zakładu pracy. Ograniczone jest ono do trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Wynagrodzenie pracownika ustala się na podstawie pobieranych przez niego zarobków w poszkodowanym zakładzie w dniu wyrządzenia szkody, według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Zakład pracy, który poniósł szkodę, powinien ustalić jej wysokość mając na uwadze, że pracownik, który ją wyrządził nieumyślnie wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania swoich obowiązków, ponosi odpowiedzialność tylko w granicach rzeczywistej straty.

W przeciwieństwie do odszkodowania unormowanego w prawie cywilnym, gdzie ma ono charakter kompensacyjny, odszkodowanie — o którym mowa w art. 119 § 1 Kodeksu pracy — ma przede wszystkim realizować założenie wychowawczo-prewencyjne. Dlatego jest ono limitowane granicą równą 3-miesięcznemu wynagrodzeniu pracownika. Dalsze obniżenie odszkodowania na podstawie art. 119 § 1 Kodeksu pracy nie jest dopuszczalne. Przemawia za tym treść art. 121 § 1 i 2 Kodeksu pracy, który określa zasady obniżenia wysokości odszkodowania. Przepisy te umieszczone są po przepisach normujących odpowiedzialność pracownika, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków wyrządził szkodę zakładowi pracy. Prowadzi to do wniosku, że stanowią one jedyną ustawową podstawę do obniżenia odszkodowania. Dla ustalenia wysokości odszkodowania, o którym mowa w art. 119 § 1 Kodeksu pracy, miarodajne jest wynagrodzenie pobierane przez pracownika w dniu wyrządzenia szkody. W myśl § 8 rozporządzenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 18 grudnia 1974 r. w sprawie obliczania wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, odszkodowań, dodatków wyrównawczych oraz niektórych innych należności ze stosunku pracy (Dz. U. Nr 51, poz. 334) odszkodowanie oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop w sposób określony w § 19 rozporządzenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 21 października 1974 r. w sprawie pracowniczych urlopów wypoczynkowych (Dz. U. Nr 43, poz. 259). Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uchwale składu 7 sędziów z dnia 27 czerwca 1975 r. V PZP 4/75 stwierdzając, że „Przewidziane w art. 119 § 1 Kodeksu pracy odszkodowanie, ograniczone do trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika, ustala się na podstawie jego zarobków z daty wyrządzenia szkody według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop”. Analogiczne rozwiązanie zostało przyjęte w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 10 października 1975 r. (Dz. U. Nr 35, poz. 191), które w § 8 ust. 3 stanowi, że: „Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody według zasad ustalania ekwiwalentu pieniężnego za urlop”. Konsekwencją takiego stanowiska jest ograniczenie odszkodowania do trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika pobieranego w zakładzie,

któremu wyrządził szkodę. W razie zatrudnienia pracownika w niepełnym wymiarze czasu miarodajna jest wysokość pobieranego przez niego wynagrodzenia, a nie wynagrodzenia, jakie by pobierał, gdyby był zatrudniony na pełnym etacie. Jeżeli w dniu wyrządzenia szkody był on zatrudniony w kilku zakładach, jego wynagrodzeń nie sumuje się.

VI. Jeżeli pracownik wyrządził odrębnymi czynami kilka szkód, odpowiada za każdą z nich oddzielnie.

Jeżeli pracownik wyrządził zakładowi pracy szkody w wyniku kilku różnych czynów, to należne od niego odszkodowanie trzeba obliczyć w stosunku do każdej z tych szkód osobno. Można to zilustrować następującym przykładem. Kierowca uszkodził towar w czasie dwóch kolejnych kursów; wówczas odszkodowanie oblicza się dla każdego z tych zdarzeń oddzielnie, a żadne z tych odszkodowań nie może przekraczać 3-miesięcznego wynagrodzenia pracownika. Jeżeli natomiast kierowca, na skutek nieuwagi, uszkodził samochód i znajdujący się w nim towar, to wówczas odszkodowanie zarówno za uszkodzony samochód, jak i za uszkodzony towar nie może przekraczać 3-miesięcznego wynagrodzenia pracownika. To samo należy odnieść do wypadku, gdy zakład pracy dochodzi od pracownika odszkodowania za szkodę spowodowaną tym samym zdarzeniem (np. wypadkiem samochodowym) w mieniu własnym oraz — w drodze regresu — w mieniu osoby trzeciej.

Jeżeli szkoda została wyrządzona czynem ciągłym, np. brakiem nadzoru, to ciągłość tego czynu przerywa ujawnienie go wobec sprawcy szkody.

VII. Odszkodowanie określone z mocy art. 119 § 1 Kodeksu pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika może być obniżone na podstawie art. 121 Kodeksu pracy. Na podstawie tego przepisu może być także obniżone odszkodowanie za szkodę w mieniu powierzonym.

Kodeks pracy popiera ugodowe załatwianie sporów pracowniczych. Gdy strony zawierają ugodę, zgodnie z art. 121 Kodeksu pracy, wysokość odszkodowania może być obniżona, nie więcej jednak niż o jedną trzecią. Możliwość taka uzależniona jest od całokształtu okoliczności, które przykładowo są wymienione w tym przepisie. Przede wszystkim o możliwości zawarcia ugody i obniżenia odszkodowania decyduje stopień winy pracownika. Ponieważ w razie umyślnego wyrządzenia szkody pracownik jest obowiązany do naprawienia szkody w pełnej wysokości, obniżenie odszkodowania może nastąpić jedynie w zasięgu winy nieumyślnej. Stopień jej między innymi zależy od stanu psychicznego pracownika w chwili wyrządzenia szkody i od natężenia naganności jego postępowania. W takim samym bowiem zachowaniu się pracownika, w zależności od wskazanych czynników, przejawia się różny stopień winy. Jeżeli np. do szkody doszło wskutek niedyspozycji pracownika dlatego, że poprzedniego dnia uczestniczył w libacji, to w takiej sytuacji musiał się on liczyć z własną niedyspozycją, a jego postępowanie cechuje duży stopień szkodliwości społecznej.

Kierując się tymi kryteriami sąd może w wyroku obniżyć odszkodowanie nie więcej niż o jedną piątą albo skłonić strony do zawarcia tej treści ugody sądowej.

Niezbędną przesłanką obniżenia odszkodowania jest właściwy stosunek pracownika do powierzonych mu obowiązków.

Przy obniżeniu odszkodowania na podstawie art. 121 Kodeksu pracy należy mieć na uwadze wszystkie okoliczności sprawy, a między innymi stan rodzinny i majątkowy sprawcy szkody.

W świetle przepisów art. 12 i art. 100 Kodeksu pracy pracownik obowiązany jest wykonywać swoje obowiązki sumiennie i starannie, przestrzegać dyscypliny pracy i dążyć do uzyskania jak najlepszych wyników. Dlatego prawomocne skazanie pracownika za rażące niedopełnienie obowiązków pracowniczych wyłącza możliwość obniżenia odszkodowania przez sąd na podstawie art. 121 § 2 Kodeksu pracy.

Możliwość tę wyłącza np. wyrok skazujący pracownika za niedopełnienie obowiązku w zakresie nadzoru nad mieniem społecznym, jego ochrony lub gospodarowania nim, za wprowadzenie do sprzedaży towarów obcych, za ukrywanie niedoboru przez nieobciążenie się fakturami itp. Także picie alkoholu w czasie pracy wyłącza możliwość obniżenia przez sąd wysokości odszkodowania na podstawie art. 121 § 2 w związku z art. 127 Kodeksu pracy.

Powierzenie pracownikowi mienia z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się nie wyłącza możliwości obniżenia odszkodowania na podstawie art. 121 Kodeksu pracy. W myśl bowiem art. 127 Kodeksu pracy do odpowiedzialności określonej w art. 124—125 Kodeksu pracy przepis ten ma odpowiednie zastosowanie.

VIII. Umyślne wyrządzenie szkody w rozumieniu art. 122 Kodeksu pracy zachodzi wówczas, gdy pracownik objął następstwa swego czynu zamiarem bezpośrednim lub ewentualnym.

Ograniczona odpowiedzialność pracownika została wyłączona między innymi wówczas, gdy zagarnął on mienie społeczne albo w inny sposób umyślnie wyrządził szkodę. Nie chodzi tu o umyślne działanie, które w konsekwencji doprowadziło do szkody, ale o takie umyślne działania którego skutek jest objęty zamiarem sprawcy. Przykładem umyślnego wyrządzenia szkody z zamiarem bezpośrednim jest uszkodzenie maszyny w celu jej unieruchomienia. W pełnej wysokości odpowiada też pracownik, który wprawdzie nie chce wyrządzić szkody zakładowi pracy, ale podejmuje określone działanie (zaniechanie) przewidując, że szkoda może nastąpić, i na to się godzi. Pracownik obowiązany jest do wykonywania swoich obowiązków ze szczególną starannością. Jeżeli więc przewiduje możliwość wyrządzenia szkody zakładowi pracy i na to się godzi, to takie postępowanie ma znamiona umyślnego wyrządzenia szkody (art. 122).

IX. Jeżeli szkodę, w sposób określony w art. 122 Kodeksu pracy, spowodowało kilku pracowników lub pracownik wraz z inną osobą — odpowiedzialność ich jest solidarna.

Gdy za wspólnie wyrządzoną szkodę jeden sprawca ponosi odpowiedzialność w pełnej wysokości, a pracownik w ra-

mach winy nieumyślnej w ograniczonym zakresie (art. 119 § 1 Kodeksu pracy), to naprawienie szkody przez któregośkolwiek z nich zwalnia wobec zakładu pracy pozostałych dłużników.

Kodeks pracy nie daje wyraźnej odpowiedzi na pytanie, jak kształtuje się odpowiedzialność kilku pracowników wówczas, gdy zagarnęli oni mienie społeczne albo w inny sposób umyślnie wyrządzili szkodę zakładowi pracy. W szczególności chodzi o odpowiedź na pytanie, czy ponoszą oni odpowiedzialność na zasadzie przewidzianej w art. 118 Kodeksu pracy, czy też odpowiedzialność ich jest solidarna. Dotyczy to również takiej sytuacji, gdy szkodę wyrządzili wspólnie pracownicy z osobami nie zatrudnionymi w tym zakładzie. Za trafną w tym przedmiocie należy uznać uchwałę składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 1975 r. V PZP 3/75, w myśl której: „W razie zagarnięcia mienia lub wyrządzenia szkody zakładowi pracy w inny umyślny sposób przez kilku pracowników lub przez pracowników z innymi osobami odpowiedzialność sprawców szkody jest solidarna”. Wobec tego, że Kodeks pracy tego wypadku nie normuje, stosuje się do niego, z mocy art. 300 Kodeksu pracy, przepisy o solidarności z czynów niedozwolonych (art. 441 Kodeksu cywilnego).

Jeżeli szkoda jest wynikiem np. zagarnięcia mienia społecznego przez jednego pracownika, do czego przyczynił się inny pracownik przez nienależyte wykonanie swoich obowiązków, wówczas każdy z nich odpowiada na innej podstawie prawnej. Ten, który zagarnął mienie społeczne — na podstawie art. 122 Kodeksu pracy, a ten kto ze swej winy przez zaniedbanie obowiązków pracowniczych przyczynił się do powstania szkody — na podstawie art. 114—119 i 121 Kodeksu pracy. Poszkodowany nie może jednak otrzymać odszkodowania w wysokości przewyższającej jego szkodę. Dlatego naprawienie jej w całości albo w części przez któregośkolwiek z dłużników zwalnia z długu pozostałych dłużników w odpowiednim zakresie.

X. Wysokość odszkodowania, o której mowa w § 6 i 7 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 października 1975 r. (Dz. U. Nr 35, poz. 191), podlega — w razie sporu — kontroli sądu.

Odszkodowanie, jeżeli zachodzą przesłanki przewidziane w § 6 i 7 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia

10 października 1975 r., ustala kierownik zakładu pracy po wysłuchaniu pracownika i po zasięgnięciu opinii rady zakładowej (§ 9 ust. 1). Wprawdzie rozporządzenie stanowi, że obniżenie odszkodowania „może nastąpić”, ale zwrot ten należy rozumieć jako obowiązek kierownika zakładu pracy, jeżeli są spełnione przesłanki, od których przepisy rozporządzenia uzależniają obniżenie odszkodowania. Obniżenie może nastąpić do wysokości od 6 do 12, a w szczególnych przypadkach od 3 do 6-miesięcznego wynagrodzenia pracownika (§ 8 ust. 1 i 2) przysługującego mu w dniu wyrządzenia szkody, a obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop (§ 8 ust. 3). Z mocy art. 126 § 2 Kodeksu pracy Rada Ministrów została upoważniona do określenia, po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych, warunków odpowiedzialności za szkodę w mieniu, o którym mowa w art. 124 § 2 i 125 Kodeksu pracy — w ograniczonej wysokości, ustalonej tym rozporządzeniem, oraz na zasadach przewidzianych w art. 114—116 i 118 Kodeksu pracy. Rada Ministrów skorzystała z tej delegacji w granicach upoważnienia ustawowego, które nie dotyczy kognicji sądów powszechnych.

Przepisy rozporządzenia Rady Ministrów nie wyłączają — w razie sporu — kontroli przez sąd prawidłowości określenia wysokości odszkodowania należnego zakładowi pracy. Wobec tego, że obniżenie odszkodowania za szkody w mieniu powierzonym pracownikowi nie następuje z mocy ustawy, ustalenie jego wysokości zostało zlecone kierownikowi zakładu pracy. Z tego jednak nie wynika, że w razie sporu pracownik nie może przed sądem wykazywać, iż wysokość odszkodowania została ustalona wadliwie.

Z reguły natomiast w tych wypadkach, kiedy kierownik zakładu pracy rozważy przesłanki, o których mowa w § 8 cytowanego rozporządzenia, i obniży odszkodowanie, ale w stopniu nie zadowalającym pracownika, jego żądanie dodatkowego obniżenia odszkodowania będzie pozbawione podstawy prawnej.

Wniesienie pozwu albo popieranie powództwa o odszkodowanie, bez uwzględnienia przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 października 1975 r., wskazuje na to, że kierownik zakładu pracy nie znalazł podstaw do obniżenia odszkodowania, o którym mowa w § 6 i 7. W takiej sytuacji o odszkodowaniu orzeka sąd.