

Uchwała z dnia 6 marca 2003 r.

III PZP 1/03

Przewodniczący SSN Andrzej Kijowski (autor uzasadnienia), Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Prokuratury Krajowej Jana Szewczyka, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 marca 2003 r. sprawy z powództwa D.S. Zakładów Drobiarskich S.A. w S. Zakładów P. w T. przeciwko Henrykowi L., Przemysławowi C., Janowi Z., Grażynie B., Grzegorzowi B., Markowi P., Jackowi R., Mariuszowi P., Kazimierzowi B., Wojciechowi W., Małgorzacie J., Mirosławowi O., Jackowi T., Zbigniewowi G., Tadeuszowi Ś. , Ryszardowi G., Januszowi J., Sławomirowi J., Andrzejowi K., Andrzejowi K., Iwonie Z., Krzysztofowi K., Zbigniewowi M. o zapłatę, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 28 listopada 2002 r. [...]

„1. Czy magazyn znajdujący się w strukturze organizacyjnej zakładu pracy będącego zakładem produkcyjnym może być traktowany jako zakład usługowy w rozumieniu § 2 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (Dz.U. Nr 40 poz. 236 z późn. zm.), a tym samym czy maksymalna ilość osób zatrudnionych w tego rodzaju jednostce w systemie trzymianowym może wynieść 72 osoby;

2. czy w sytuacji opisanej w § 2 ust 1 w/w rozporządzenia liczba pracowników w miejscu powierzenia mienia przy pracy na trzy zmiany nie może przekraczać łącznie 16 osób, czy też 16 osób na każdej zmianie ?”

p o d j ą ł uchwałę:

Zakres zastosowania § 2 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (Dz.U. Nr 40, poz. 236 ze zm.) obejmuje rów-

niez wydzieloną część produkcyjnego zakładu pracy, pełniącą wobec niego funkcję usługową (np. magazyn wyrobów gotowych).

U z a s a d n i e

Przedmiotowe zagadnienie prawne wyłoniło się na tle następujących okoliczności faktycznych. Henryk L. oraz 22 pozostałych pozwanych byli przez powodowe S. Zakłady Drobiarskie „D.” S.A. w S. - Zakłady P. w T. zatrudnieni w magazynie wyrobów gotowych. W magazynie tym na stanowiskach magazynierów, magazynierów brygadzystów, robotników magazynowych - operatorów wózków widłowych, fakturzystek i referentów do spraw magazynowych pracowało łącznie 38 osób. W dniu 3 października 1999 r. w magazynie przeprowadzono inwentaryzację, po której w dniu 6 października 1999 r. została pomiędzy pracodawcą i pracownikami, w tym pozwanymi, podpisana umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej, w której określono procentowy udział każdego z zatrudnionych w niedoborach powierzonego mienia. Praca w magazynie odbywała się na trzy zmiany. Powodowa Spółka jest przetwórcą i producentem wyrobów mięsnych, które do magazynu trafiają z działu produkcyjnego. Ewidencja towarów dostarczanych do magazynu jest prowadzona komputerowo. Towar zostaje ustawiony w kartonach według wagi „na produkcji”. Przy przyjmowaniu do magazynu towaru nie waży się ponownie, albowiem ze względu na jego ilość nie jest to fizycznie możliwe. Jedynie wrywkowo, w drodze losowych prób, ważeniu podlega towar świeży. Magazyn nie był usytuowany w jednym budynku, ale w kilku pomieszczeniach w różnych budynkach; np. magazyn konserw, zaliczany do magazynu wyrobów gotowych, był oddalony od magazynu wyrobów świeżych co najmniej o 300 metrów. Wymuszało to określoną specjalizację, więc część obsługi zajmowała się magazynem konserw, część magazynem wędlin, a część magazynem wyrobów świeżych. Takie też były preferencje i żądania kierujących produkcją. Na poszczególnych zmianach pracowała jedna fakturzystka, jeden przyjmujący towar, dwie - trzy osoby wysyłające towar, jeden wędliniarz i od ośmiu do dziesięciu operatorów wózków widłowych.

Produkcja była bardzo duża, gdyż podczas jednej zmiany przyjmowano do magazynu około 10.000 pojemników z wyrobami, każdy o wadze około 15 kilogramów. Poszczególni pracownicy mieli przypisane różne role; aby można było skorelować funkcjonowanie magazynu, jedna osoba przyjmowała towar, inna zajmowała się

jego wysyłką, kolejna wprowadzała przyjęty i wysłany towar do ewidencji, zaś operatorzy wózków widłowych wozili towar do magazynu lub na rampę do załadunku na samochody. Ze względu na wielką ilość pracy, dokumenty i towar przyjmowany do magazynu sprawdzano tylko wyrywkowo. Pozwani nie zgłaszali przełożonym zastrzeżeń co do organizacji pracy, ani też uwag, że magazyny są nieodpowiednio zabezpieczone, czy też że do magazynu są wprowadzane lub pracują osoby nie ponoszące materialnej odpowiedzialności. Magazyn wyrobów gotowych był praktycznie codziennie wizytowany przez kierownictwo Spółki, w tym dyrektora P. Zakładów.

Kolejna inwentaryzacja trwała w magazynie od dnia 4 listopada do końca grudnia 1999 r. W trakcie inwentaryzacji magazyn funkcjonował normalnie ; nie było żadnych przestoju, wyroby wpływały do magazynu i odbywała się też ich bieżąca ekspedycja. W inwentaryzacji brała udział komisja wyznaczona przez dyrektora zakładu. Ze strony załogi uczestniczyło zawsze dwóch - trzech operatorów wózków, którzy przewozili towar oraz jedna osoba wyznaczona przez kierownika magazynu, która wskazywała komisji indeksy poszczególnych wyrobów. Inwentaryzacja trwała długo. Pracownicy, poza wyznaczonymi osobami, w większości nie brali w niej udziału. Po zakończeniu inwentaryzacji przedłożono pracownikom do podpisu arkusze spisu z natury, na których były tysiące pozycji. Pracownicy mieli po zakończeniu zmiany tylko kilkanaście minut na zapoznanie się z arkuszami, co było nierealne. Powiedziano im, że kto nie chce podpisać, ten ma się zgłosić do kierownictwa zakładu, więc w obawie o utratę pracy podpisali arkusze, nie wnosząc do nich uwag. W trakcie inwentaryzacji pozwani zgłaszali wobec niej zastrzeżenia, wskazując na błędy w działaniu komisji. Po podpisaniu arkuszy spisowych doszło do rozliczenia inwentaryzacji w protokole sporządzonym przez komisję w dniu 20 stycznia 2000 r. Brakami stwierdzonymi w trakcie inwentaryzacji obciążono pozwanych, z uwzględnieniem procentowych udziałów określonych w umowie o wspólnej odpowiedzialności materialnej.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Toruniu wyrokiem z dnia 5 marca 2002 r. [...] oddalił powództwo. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r. Nr 143, poz. 663) pracownicy mogą na podstawie pisemnej umowy z pracodawcą przyjąć wspólną odpowiedzialność za szkody spowodowane niedoborem w powierzonym im łącznie mieniu, jeżeli liczba pracowników w miejscu

powierzenia mienia nie przekracza 16 osób przy pracy na trzy zmiany. Tymczasem w przedmiotowej sprawie liczba pracowników, którym na podstawie pisemnej umowy powierzono mienie łącznie do wspólnej odpowiedzialności wynosiła, 38 osób, co powoduje nieważność tej umowy. Nie powstaje zatem zastrzona odpowiedzialność według art. 124 KP, a w grę wchodzi jedynie odpowiedzialność na zasadach ogólnych, czyli za szkodę zawinioną przez pracownika, ze wszystkimi tego konsekwencjami. Rygor nieważności wspomnianej umowy należy - zdaniem Sądu Rejonowego - wywodzić z ochronnej funkcji rozporządzenia. Pracownicy muszą się poznać i mieć do siebie minimum zaufania, co jest niemożliwe, gdy ich liczba sięga kilkudziesięciu osób. Pracownicy muszą też mieć odpowiednie warunki pracy, by zapewnić nadzór nad powierzonym mieniem i móc się z niego wyliczyć. Co się zaś tyczy ogólnego reżimu odpowiedzialności materialnej, to postępowanie w niniejszej sprawie nie wykazało, aby szkoda powstała wskutek naruszenia przez poszczególnych pozwanych ich pracowniczych obowiązków. W przedmiotowej sprawie znajduje również zastosowanie art. 18 KP. Umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej była bowiem częścią składową umów o pracę, nawet jeśli zawierano ją sukcesywnie po każdej inwentaryzacji, przy czym ewentualne niepodpisanie jej powodowałoby automatyczne wypowiedzenie stosunku pracy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu, rozpoznając apelację wniesioną od powyższego wyroku przez stronę powodową, uznał, że w sprawie występuje zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości i postanowieniem z dnia 28 kwietnia 2002 r. [...] przekazał je Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia w trybie art. 390 § 1 KPC, formułując swoje wątpliwości w formie dwóch pytań zamieszczonych w sentencji niniejszego orzeczenia. W uzasadnieniu swego postanowienia Sąd Okręgowy wskazał w szczególności, że dopuszczalność wprowadzenia wspólnej odpowiedzialności materialnej jest w świetle przepisów powołanego wyżej rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. uwarunkowana liczbą pracowników zatrudnionych w miejscu łącznego powierzenia mienia, przy czym jej maksimum zależy od dwóch kryteriów, to jest systemu organizacji pracy oraz rodzaju placówki. Wynosi ona przy pracy na jedną zmianę - 8, na dwie zmiany - 12 i na trzy zmiany - 16 osób (§ 2 ust. 1). Natomiast w zakładach usługowych (np. hotel, stacja benzynowa), żywienia zbiorowego (np. restauracja, stołówka), w sklepach samoobsługowych i preselekcyjnych liczba pracowników na jednej zmianie nie może przekraczać 24 osób. Umowa zawarta z załogą przekraczającą jej dopuszczal-

ną liczebność jest nieważna (tak B. Wagner Kodeks pracy. Komentarz, praca zbiorowa pod red. T. Zielińskiego, Warszawa 2000 r., s. 624). Sąd Okręgowy powołał się też na pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w motywach wyroku z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 564/97 (OSNAPiUS 1999 r. nr 5, poz. 167), że umowy o pracowniczej odpowiedzialności materialnej należy w aspekcie art. 18 KP traktować jako rodzaj klauzuli autonomicznej, modyfikującej w pewnym zakresie treść stosunku pracy, a tym samym na podstawie art. 18 § 2 KP uznać nieważność tych postanowień w takich umowach (klauzulach autonomicznych), które są dla pracownika mniej korzystne niż przepisy ustawodawstwa pracy, stosując w zamian odpowiednie przepisy prawa pracy.

Z treści § 2 ust. 1 rozporządzenia nie wynika jednak, czy liczba pracowników mogących przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną w przypadku pracy na dwie bądź trzy zmiany wynosi odpowiednio 12 i 16 osób, czy też 24 i 48 osób. Wątpliwości te wynikają stąd, że w powołanym przepisie nie ma, w przeciwieństwie do § 2 ust. 2, wyraźnego postanowienia o liczbie pracowników zatrudnionych na jednej zmianie, co może pośrednio wskazywać, że w § 1 ust. 1 podana jest łączna liczba osób przyjmujących wspólną odpowiedzialność materialną. Za przyjęciem takiego stanowiska przemawia również to, iż nielogiczne byłoby dopuszczenie do zatrudnienia 48 osób przy pracy na trzy zmiany i tak znaczne ograniczenie liczby zatrudnionych w systemie jednozmianowym. Trudno bowiem założyć, że w tym samym obiekcie można by, zależnie od ilości zmian, zatrudniać 8, 24 lub 48 osób. Co prawda, osoby ponoszące wspólną odpowiedzialność za powierzone mienie muszą mieć do siebie wzajemne zaufanie, lecz jest o to trudniej w dużym zespole ludzkim. Z drugiej zaś strony ilość zmian świadczy pośrednio o wielkości produkcji, a tym samym o skali kadrowych potrzeb dla zapewnienia należytego nadzoru nad mieniem (np. w dużym magazynie). Należy przy tym w ślad za powodem podnieść, że przy założeniu, iż na trzy zmiany mogłoby być zatrudnionych łącznie 16 pracowników, to na każdą zmianę przypadłaby nierówna liczba osób. Zresztą liczba osób przyjmujących wspólną odpowiedzialność materialną może na jedną zmianę wynieść aż 24 osoby w przypadku zakładów wymienionych w § 2 ust. 2. Wśród tych zakładów są też zakłady usługowe, do których strona powodowa chciałaby zaliczyć magazyny. Sąd Okręgowy uważa jednak, że czym innym jest w rozumieniu rozporządzenia świadczenie usług oraz przechowywanie mienia, którą to funkcję pełni magazyn. Jednostki wymienione w § 2 ust. 2 mogą - zdaniem Sądu Okręgowego - stanowić zarówno zakłady pracy, jak też

ich wydzielone części, nie wyłączając zakładów usługowych, w których następuje powierzenie mienia pracownikom. Magazyn jest niewątpliwie miejscem, w którym przechowuje się mienie, przy czym czynność ta może również stanowić świadczenie usługi przechowania. W tej sytuacji powstaje wątpliwość, czy magazyn usytuowany w strukturze organizacyjnej zakładu produkcyjnego może być potraktowany jako zakład usługowy w rozumieniu § 2 ust. 2 rozporządzenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie zostało wydane na podstawie upoważnienia z art. 126 § 1 KP, który stanowi, że Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia zakres i szczegółowe zasady stosowania przepisów art. 125 KP oraz tryb łącznego powierzania mienia. Upoważnienie to ma więc w znacznej mierze blankietowy charakter, co w momencie wydania rozporządzenia nie budziło poważniejszych zastrzeżeń, zwłaszcza że zakres jego zastosowania był początkowo ograniczony do pracowników uspołecznionych zakładów pracy. Ograniczenie to zostało zniesione dopiero przez rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (Dz.U. Nr 60, poz. 275), które weszło w życie z dniem 2 czerwca 1996 r., a więc równocześnie z ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.). Można by więc powiedzieć, że rozporządzenie zostało przynajmniej formalnie dostosowane do lutowej nowelizacji kodeksu pracy, choć ta ostatnia nie dotyczyła akurat podstaw reżimu pracowniczej odpowiedzialności materialnej, więc zakres treści zmian w rozporządzeniu, aczkolwiek stosunkowo licznych, miał drugorzędny charakter. Najbardziej istotne jest jednak to, że w dniu 17 października 1997 r. weszła w życie Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej uchwalona w dniu 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483), która w art. 92 ust. 1 zdanie drugie stanowi, że ustawowe upoważnienie do wydania rozporządzenia wykonawczego powinno między innymi określać wytyczne dotyczące treści danego aktu. Wymagania tego nie spełnia upoważnienie z art. 126 § 1 KP, więc legalność i konstytucyjność przedmiotowego rozporządzenia stoi pod znakiem zapytania. Przy wykładni jego przepisów należy więc zachować dozę sceptycyzmu i nie wahać się

przed sięganiem do wykładni funkcjonalnej, która pozwalałaby wyinterpretować normy, będące w warunkach gospodarki rynkowej rozsądnym kompromisem pomiędzy wolnością prowadzenia działalności gospodarczej przez pracodawcę i ochroną zarobków pracowników, którym powierzono mienie z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się.

Powyższe wątpliwości dotyczą zwłaszcza sposobu określenia dwóch kryteriów, którymi rozporządzenie warunkuje dopuszczalność łącznego powierzenia mienia, a mianowicie liczby pracowników oraz rodzaju placówki zatrudnienia. Maksymalna liczba pracowników zależy w zasadzie tylko od ilości zmian w systemie organizacji czasu pracy danego zakładu pracy lub jego wydzielonej części, w której odbywa się „sprzedaż, produkcja lub świadczenie usług albo przechowuje się mienie stanowiące przedmiot powierzenia i oddzielnego rozliczania” (§ 1). Liczba ta zgodnie z § 2 ust. 1 rozporządzenia nie może przekroczyć : „przy pracy na jedną zmianę - 8 osób, przy pracy na dwie zmiany - 12 osób, przy pracy na trzy zmiany - 16 osób”. Limit zatrudnionych w systemie pracy dwu- albo trzymianowej nie jest zatem iloczynem liczby osób zatrudnionych przy pracy jednoczynnowej, więc nie wynosi odpowiednio 16 i 24 pracowników, tylko wzrasta każdorazowo o 4 osoby na kolejnej zmianie. Cytowany przepis jest przy tym sformułowany tak jednoznacznie, że ewentualna akceptacja sugestii zawartej w drugim pytaniu Sądu Okręgowego, iż liczba zatrudnionych w systemie dwóch i trzech zmian może być rozumiana jako odnosząca się do każdej ze zmian, wobec czego łączny limit zatrudnienia obejmuje odpowiednio 24 i 48 pracowników, nie miałyby nic wspólnego z wykładnią prawa, tylko byłaby zwykłym prawotwórstwem. Bez znaczenia jest tym bardziej argument podnoszony przez stronę powodową, że liczba 16 pracowników nie daje się równo podzielić pomiędzy każdą z trzech zmian roboczych. Zależnie od okoliczności konkretnej sprawy można bowiem równie przekonująco twierdzić, że przy pracy trzymianowej nie każda zmiana wymaga jednakowo licznej obsady personalnej. Podobnie nierozstrzygalna w abstrakcyjny sposób jest bardziej ogólna kwestia, czy większa ilość zmian roboczych wymaga odpowiedniego wzrostu, czy też możliwe jest odpowiednie ograniczenie liczby zatrudnionych, nie mówiąc już o ewentualnych sporach o skalę owego wzrostu czy ograniczenia. Inaczej mówiąc, limity zatrudnienia określone w § 2 ust. 1 rozporządzenia nie dają się w żaden sposób zracjonalizować, by pozwolić odpowiedzieć na pytanie, w jak liczonym gronie zatrudnionych można się poznać oraz zdobyć wzajemne zaufanie, i czy takie osobiste więzi są w ogóle możliwe przy stałym

składzie zespołów pracujących w systemie zmianowym. Upoważnienie do wydania podobnej regulacji w akcie wykonawczym, zwłaszcza bez szczegółowych wytycznych co do jego treści, jest niedopuszczalne, przy czym jeśli prawodawca ma jasną wizję takich wytycznych, to analizowane tu limity powinien de lege ferenda zamieścić bezpośrednio w przepisach kodeksu pracy.

Trzykrotnie wyższy limit zatrudnienia na jedną zmianę, a więc po 24 osoby, przewiduje natomiast przepis § 2 ust. 2 rozporządzenia dla „zakładów usługowych, zakładów żywienia zbiorowego oraz sklepów samoobsługowych i preselekcyjnych”. Przedmiotowy zakres tego wyliczenia trudno było sensownie wytłumaczyć nawet w odniesieniu do warunków ustroju społeczno - ekonomicznego panującego w momencie wydania rozporządzenia, natomiast opowiedzenie się za tym unormowaniem wobec wszystkich pracodawców (nie tylko - jak poprzednio - wobec uspołecznionych zakładów pracy) w trakcie nowelizacji rozporządzenia dokonanej w dniu 28 maja 1996 r., a więc w siódmym roku budowania zrębów gospodarki rynkowej, każe powątpiewać w racjonalność prawodawcy wykonawczego. Jeśli pominąć dziwne preferowanie interesów akurat właścicieli sklepów samoobsługowych i preselekcyjnych (czyli „sklepów, w których towary są wyłożone w sposób umożliwiający ich bezpośrednie oglądanie i wybieranie” - Słownik języka polskiego pod red. M. Szymczaka Warszawa 1996 r., t. III, s. 879), jak też właścicieli zakładów zbiorowego żywienia, to największe zastrzeżenia budzi to, że pozostały zakres zastosowania tego przepisu, dotyczący „zakładów usługowych”, krzyżuje się z zakresem zastosowania § 2 ust. 1, który - zgodnie z brzmieniem § 1 - obejmuje zakłady pracy lub ich części, gdzie odbywa się sprzedaż, produkcja lub świadczenie usług albo przechowuje się mienie stanowiące przedmiot powierzenia i oddzielnego rozliczania. Konsekwencją takiej regulacji jest bowiem znaczny luz decyzyjny przy subsumcji danego stanu faktycznego pod normę wynikającą z treści § 2 ust. 1 bądź ust. 2 rozporządzenia. Skala produkcji wykonywanej przez powodową Spółkę i wynikające stąd obiektywne potrzeby co do znaczącej (a zatem korzystnej z perspektywy rynku pracy) liczby zatrudnionych w jej całodobowym magazynie wyrobów gotowych, przemawia za kwalifikowaniem okoliczności niniejszej sprawy jako objętych zakresem zastosowania § 2 ust. 2 rozporządzenia, co oczywiście nie oznacza samo przez się, że powodowa Spółka stworzyła pozwanym odpowiednie warunki nadzoru nad powierzonym mieniem.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy podjął uchwałę o treści wskazanej w sentencji orzeczenia.

