

Uchwała z dnia 19 marca 2002 r.

III PZP 2/02

Przewodniczący SSN Barbara Wagner (sprawozdawca), SSN Andrzej Kijowski, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratura Prokuratury Krajowej Piotra Wiśniewskiego, w sprawie z powództwa Mirosława K. i Krzysztofa K. przeciwko „P.” Spółce Akcyjnej w Z.G. o zapłatę, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 marca 2002 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Apelacyjny w Poznaniu postanowieniem z dnia 25 października 2001 r. [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 390 § 1 KPC

„Czy pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa może skutecznie wprowadzić regulamin grupowej organizacji pracy określonej w art. 295¹ § 1 kp”.

p o d j ą ł uchwałę:

Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa może wprowadzić regulamin grupowej organizacji pracy określonej w art. 295¹ § 1 Kodeksu pracy.

U z a s a d n i e n i e

Mirosław K. i Krzysztof K. dochodzili od „P.” S.A. w Z.G. wynikającego z umowy o pracę wynagrodzenia za pracę i dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, podnosząc, że „przewidziana w Regulaminie pracy za granicą i w Regulaminie pracy grupowej, grupowa organizacja pracy faktycznie nie funkcjonowała z uwagi na to, że pracownicy udzielili pełnomocnictw innemu pracownikowi do działania w ich imieniu na terenie Niemiec, nie mając świadomości co do faktycznych jego uprawnień”. Twierdzili, że nie mieli żadnego wpływu na stan osobowy grupy (brygady), na rozkład jej czasu pracy, a także formy i zasady wynagradzania. Wobec braku organizacji związkowej w pozwanej Spółce wprowadzenie gru-

powej organizacji pracy było, zdaniem powodów, nieskuteczne. Sąd Okręgowy w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 23 kwietnia 2001 r. [...] oddalił powództwa Mirosława K. i Krzysztofa K., uznając, że strona pozwana skutecznie wprowadziła grupową organizację pracy.

Prawidłowe rozstrzygnięcie sprawy wymaga odpowiedzi na pytanie czy strona pozwana, będąc spółką prawa handlowego, spełniła wszystkie wymagania określone w art. 295¹ § 1-3 KP do skutecznego wprowadzenia grupowej organizacji pracy. Chociaż grupowa organizacja pracy została wprowadzona do Kodeksu pracy nowelą z kwietnia 1989 r., dotąd problematyka ta nie była przedmiotem rozstrzygnięć Sądu Najwyższego. Kwestia stanowiąca przedmiot wątpliwości Sądu nie znalazła jednoznacznego rozwiązania w doktrynie. „Uregulowanie to stanowi znaczną odmiennność od ogólnie obowiązujących zasad wynikających z Kodeksu pracy”. Wprowadzenie grupowej organizacji pracy może powodować ograniczenia pewnych uprawnień pracowniczych. Za stanowiskiem, że intencją ustawodawcy było ograniczenie możliwości tworzenia tej formy pracy jedynie do podmiotów u których działają zakładowe organizacje związkowe i rady pracownicze przemawia wykładnia językowa art. 295¹ § 1 KP, gdzie użyto kategorycznego stwierdzenia, iż pracodawca ustala regulamin stosowania grupowej organizacji pracy „w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową i po zasięgnięciu opinii rady pracowniczej (rady załogi)”. Sąd skłania się do poglądu, że brak uzgodnień ze związkami zawodowymi „oznacza niemożność wejścia w życie tego zakładowego źródła prawa pracy”. W odniesieniu do regulaminu pracy ustawodawca określił „warunki jego powstania” (art. 104² § 1 KP) i jednocześnie konsekwencje braku uzgodnienia treści ze związkami zawodowymi (art. 104² § 2 KP). Zdaje się to potwierdzać zasadność „rozstrzygnięcia wykluczającego ważność regulaminu u pracodawcy u którego nie działa żadna organizacja związkowa”. Sąd oczekuje odpowiedzi na pytanie „Czy brak kategorycznie sformułowanej sankcji przewidującej nieważność regulaminów tworzonych bez uzgodnień z organizacją związkową (w sytuacji braku tej organizacji bądź, gdy nie doszło do porozumień w tej kwestii choć organizacja działa), może oznaczać zwolnienie pracodawcy z realizacji ustawowo określonego warunku wymaganego przy tworzeniu tego regulaminu”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Ustawą z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 20, poz. 107) do Kodeksu pracy został dodany dział czternasty, a zatytułowany „Grupowa organizacja pracy”. Intencją wprowadzenia tej formy organizacji pracy było tzw. „uelastycznienie” regulacji stosunku pracy w celu jej dostosowania, czy tylko przybliżenia, do potrzeb „państwowych organizacji gospodarczych”, głównie przedsiębiorstw państwowych, funkcjonujących od 1981 r. w oparciu o przysłowiowe już trzy „S” - samodzielność, samorządność i samofinansowanie (art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych, Dz.U. Nr 24, poz. 122). I jakkolwiek nie wynika to wprost z treści art. 295¹ KP, przepis ten miał mieć w założeniu zastosowanie przede wszystkim w przedsiębiorstwach państwowych, bo to one (oprócz instytutów naukowo – badawczych i zakładów budżetowych) stanowiły dominującą ilościowo grupę państwowych podmiotów gospodarczych. Na taki zakres podmiotowy stosowania grupowej organizacji pracy wskazuje jednoznacznie sposób jej wprowadzenia - regulaminem uzgodnionym z zakładową organizacją związkową po zasięgnięciu opinii rady pracowniczej (rady załogi) – organu samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego (art. 2 ust. 1 pkt 2 i 3 oraz art. 50 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, Dz.U. Nr 24, poz. 123 ze zm.). Zniesienie uprzywilejowania własności uspołecznionej - państwowej i grupowej (ustawą z dnia 28 lipca 1990 r. o zmianie ustawy - Kodeks cywilny, Dz.U. Nr 55, poz. 321), procesy prywatyzacyjne zapoczątkowane ustawą z dnia 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz.U. Nr 51, poz. 298 ze zm.) i kontynuowane na gruncie ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz.U. Nr 118, poz. 561 ze zm.), zmieniły strukturę organizacyjno - prawną w państwowym sektorze gospodarczym. Dziś przedsiębiorstwa państwowe nie stanowią podmiotów gospodarczych przeważających na rynku liczebnie. Jeżeli więc instytucja grupowej organizacji pracy nie ma być martwą, należy ją odczytywać „z duchem” zachodzących procesów społeczno - ekonomicznych, a w konsekwencji mniej rygorystycznie niżby to wynikało z dosłownej litery prawa.

Grupowa organizacja pracy jest instytucją pożyteczną i przydatną zarówno u pracodawców państwowych, niezależnie od ich formy organizacyjno – prawnej, jak i prywatnych. Jej wprowadzenie uzasadnione jest wszędzie tam, gdzie praca poszczególnych pracowników wykonywana jest w bezpośrednim powiązaniu, polega na wykonaniu określonego zadania wymagającego udziału i współdziałania pracowni-

ków o różnych kwalifikacjach zawodowych, gdy jej efekty zależą nie tylko od indywidualnego wkładu pracy, ale podlegają ocenie jako rezultat zespołu (grupy, brygady, ekipy), gdzie, nadto, nie zawsze możliwe jest ustalenie zakresu odpowiedzialności indywidualnej za niewykonanie lub nienależyte wykonanie części zadania, a w rezultacie także jego całości.

Trafnie podniósł Sąd, że grupowa organizacja pracy nie była dotychczas przedmiotem wypowiedzi Sądu Najwyższego, zaś nieliczne poglądy wypowiedziane w tej materii w literaturze mają charakter przyczynkowski, komentarzowy, niepełny. Trzeba zauważyć, że w doktrynie bez większych obiekcji zrezygnowano z ustawowego wymogu zaopiniowania regulaminu grupowej organizacji pracy przez radę pracowników (radę załogi). Uczyniono to z takim uzasadnieniem, że art. 295¹ KP nie ogranicza wprost zakresu podmiotowego zastosowania zawartej w nim regulacji do przedsiębiorstw państwowych, wobec czego wykładnia zawężająca (ścieśniająca) możliwość wprowadzenia grupowej organizacji pracy do tej kategorii pracodawców byłaby przeciwna prawu. To prawda, jakkolwiek rada pracownicza jest organem przedsiębiorstwa państwowego (art. 30 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych) i poza przedsiębiorstwem państwowym taki podmiot prawny nie istnieje. Załoga zaś to termin prawny odnoszony (wówczas) do państwowych jednostek gospodarczych. Analogiczna (taka sama lub podobna) argumentacja może być zatem uprawniona również dla uzasadnienia tezy, że z treści art. 295¹ KP nie wynika wprost ograniczenie dopuszczalności wprowadzenia grupowej organizacji pracy do pracodawców, u których działają organizacje związkowe. Ma ona mocniejsze nawet podstawy. Bowiem to czy w zakładzie funkcjonuje organizacja związkowa czy nie, nie zależy w żadnym stopniu od pracodawcy. Nie mając wpływu na utworzenie zakładowej organizacji związkowej pracodawca nie może ponosić ujemnych konsekwencji w zakresie wykorzystania przewidzianych prawem form organizacji pracy. Nikt nie stawia zarzutu naruszenia prawa, gdy pracodawca, u którego nie działają związki zawodowe, dokonuje bez konsultacji (obligatoryjnej i powszechnej) czynności prawnych z zakresu prawa pracy w sprawach indywidualnych. Nie można przeto uzależniać funkcjonowania konstrukcji (instytucji) prawnych wymagających współdziałania ze związkami zawodowymi od utworzenia związku zawodowego, którego założenie, z oczywistych względów, obligatoryjne nie jest. To pracownicy winni być zainteresowani w powołaniu organizacji związkowej do obrony swych praw i intere-

sów. Skoro korzystają z przysługującej im negatywnej wolności związkowej, należy samą tę decyzję uszanować oraz respektować jej następstwa.

Regulamin stosowania grupowej organizacji pracy jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP. Tak jak inne regulaminy - pracy, wynagradzania, przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Nowsze przepisy prawa pracy (wprowadzone ustawami z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 24, poz. 110 i z dnia 1 marca 2001 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy, Dz.U. Nr 28, poz. 301) dopuszczają wyrażenie podejmowanie samodzielnych działań przez pracodawcę, bez udziału związków zawodowych, nie tylko wtedy, gdy te u niego nie działają, ale także wówczas gdy nie dojdzie do uzgodnienia stanowisk między pracodawcą i organizacją związkową. Tak ma się rzecz w odniesieniu do regulaminu pracy (art. 104² § 2 KP), regulaminu wynagrodzenia (art. 77² § 4 KP), regulaminu zwolnień grupowych (art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), powoływana dalej jako „ustawa o zwolnieniach grupowych”. Nie wiadomo jakie racje, poza brakiem wyraźnego unormowania, mogłyby przemawiać za złamaniem tej zasady w odniesieniu do regulaminu stosowania grupowej organizacji pracy. Trzeba też uwzględnić zasadnicze zmiany dokonane po roku 1989 w uregulowaniu statusu związków zawodowych jako partnerów socjalnych pracodawcy, zasad związkowej reprezentacji praw i interesów indywidualnych oraz grupowych pracowników. Dla rozważanej materii istotny jest w szczególności przepis art. 30 ust. 5 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), zgodnie z którym brak przedstawienia przez organizacje związkowe wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni upoważnia pracodawcę do samodzielnego podjęcia decyzji o wprowadzeniu i treści regulaminów pracy, wynagradzania lub zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, a także dłuższego niż miesięczny okresu rozliczeniowego czasu pracy (art. 129⁴ KP) i planu urlopów (art. 163 KP). Jakkolwiek przepis ten wymienia sprawy, których katalog wydaje się zamknięty, rozwiązanie prawne w nim przyjęte jest istotną wskazówką interpretacyjną co do innych także czynności pracodawcy wymagających współdziałania ze związkami zawodowymi. Warto też zauważyć, że tam gdzie nie działają związki zawodowe pracodawca ma obowiązek konsultowania treści regulaminów z załogą (art. 4 ust. 4 ustawy o zwolnieniach grupo-

wych), pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów (art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń społecznych, Dz.U. Nr 70, poz. 335 ze zm.) lub podejmowania decyzji po zawiadomieniu właściwego inspektora pracy (art. 129⁴ § 2 KP). Wnioski stąd takie, że, po pierwsze, nie ma jeszcze wypracowanego modelu postępowania pracodawcy w przypadku braku u niego organizacji związkowej, a po drugie, że funkcje związków zawodowych, tam gdzie organizacje związkowe nie działają, spełniają przedstawiciele załogi. Tak odczytując tendencje legislacyjne w zakresie reprezentacji interesów pracowników większe znaczenie dla możliwości wprowadzenia grupowej organizacji pracy należałoby przypisać opinii rady pracowniczej (lub „rady załogi”), niż uzgodnieniu jego treści ze związkami zawodowymi.

Zasadniczym argumentem podnoszonym przeciwko możliwości wprowadzenia regulaminu grupowej organizacji pracy przez pracodawcę, u którego nie działa zakładowa organizacja pracy jest dopuszczalność ustalenia nim „niezbędnych odstępstw od obowiązujących przepisów prawa pracy”. Jest to argument ważki, ale nie przesądzający sprawy. Przede wszystkim, regulamin stosowania grupowej organizacji pracy może wprowadzać odstępstwa od przepisów prawa pracy jedynie „niezbędne” i to z wyłączeniem sfery bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony pracy kobiet i młodocianych. Poza tym, nie można zakładać, że odstępstwa te muszą zawsze zmierzać do pokrzywdzenia pracowników i że będą dla nich w każdym przypadku niekorzystne. Odstępstwa od przepisów prawa pracy nie muszą znaczyć unormowań od nich mniej korzystnych; mogą znaczyć tylko unormowania inne. W istocie dotyczą one na ogół rozliczenia czasu pracy i wynagrodzenia za pracę, w tym dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Samo pojęcie korzystności przepisów jest nie tylko nieostre, ale i kontrowersyjne. Wprawdzie chodzi w tej ocenie o korzystność wedle obiektywnych kryteriów, jednak dopuszcza się w niej także elementy subiektywne. Nie wydaje się trafne ograniczanie oceny korzystności unormowań regulaminowych tylko do porównania ich wskaźników ilościowych, mierników określonych w liczbach z wielkościami wynikającymi z przepisów prawa pracy hierarchicznie wyższych. Sytuację grupy i jej członków należy raczej postrzegać w kontekście całości ich statusu i to nie tyle formalnego, ile materialnego (esencjalnego). Nie musi być mniej korzystne dla pracownika wydłużenie dobowej czy tygodniowej normy czasu pracy, jeżeli zostanie ono zrekompensowane dłuższym, niżby wynikało z kodeksowego przeliczenia, czasem wolnym. Nie musi być niedopuszczalne odstęp-

stwem obciążenie grupy odpowiedzialnością za jakość wykonanego zadania, jeżeli uwzględnić opartą na tej samej filozofii wspólną odpowiedzialność materialną za niedobór w mieniu powierzonym pracownikom łącznie. Warto także podnieść, że od roku 1989 przepisy o czasie pracy były kilkakrotnie nowelizowane, a kolejne zmiany zmniejszyły istotnie uprzednią restrykcyjność regulacji poprzez np. rozszerzenie dopuszczalności stosowania zadaniowego czasu pracy oraz wydłużania okresów rozliczeniowych, czy też wprowadzenie nowych rozwiązań legislacyjnych takich jak przerywany czas pracy, zryczałtowane wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Projektowane zmiany Kodeksu pracy jeszcze głębiej „liberalizują” regulację czasu pracy.

Inny argument przeciwników dopuszczalności stosowania grupowej organizacji pracy przez pracodawców, u których nie działają związki zawodowe dotyczy braku mechanizmów ochronnych. Przypisywanie udziałowi związków zawodowych zasadniczego gwaranta przestrzegania praw pracowniczych wydaje się, jak wykazuje praktyka, przesadne. Nawet jednak brak kontroli związkowej, z przyczyn od pracodawcy niezależnych, nie znaczy braku instrumentów ochronnych. Przystąpienie do grupy (brygady, zespołu) jest dobrowolne. Od woli pracownika zależy więc czy podejmie się bardziej obciążonego ryzykiem wykonania zadania w grupie, czy wybierze „bezpieczniejszą”, bardziej formalnie chronioną pracę indywidualną. Grupa wykonuje zadanie na podstawie odrębnej umowy, ustalając „we własnym zakresie” skład osobowy, rozkład czasu pracy i zasady wynagradzania za pracę w ramach przyznanych jej środków. Także podział zadań w grupie jest uzgadniany przez jej uczestników. Poza tym, wykonywanie każdej pracy, niezależnie od jej formy organizacyjnej, podlega kontroli sądowej. Sąd może uznać zarówno regulamin stosowania grupowej organizacji pracy jak i samą umowę o wykonania zadania za sprzeczne z prawem w całości lub części. Grupowa organizacja nie wyłącza nadzoru nad warunkami pracy Państwowej Inspekcji Pracy, która dysponuje środkami dyscyplinującymi pracodawców. Na koniec trzeba zauważyć i to, iż nie ma współcześnie żadnych dowodów, że pracownik nie potrafi bronić własnych interesów równie lub porównywalnie skutecznie jak czyniłoby to za niego w jego imieniu związki zawodowe.

Wziąwszy powyższe pod rozwagę Sąd Najwyższy na przedstawione mu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne udzielił odpowiedzi jak w uchwale.

=====