

Janina Kruszewska

Prekluzja i przedawnienie w sprawach o manko : (na marginesie artykułu K. Piaseckiego pt.: Zagadnienie stosowania art. 473 k.z. do roszczeń odszkodowawczych z tytułu manka)

Palestra 4/6(30), 43-51

1960

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Z powyższych rozważań wynika więc, że pogląd orzecznictwa na temat podstaw do stosowania art. 473 k.z. do roszczeń odszkodowawczych z tytułu manka także przy podstawie prawnej odpowiedzialności z art. 239 k.z. nie był dostatecznie uzasadniony, że przyjęta w nim konstrukcja i punkt widzenia nie wyczerpywały wszystkich wchodzących w grę aspektów omawianego zagadnienia. Więcej nawet, takiego poglądu *de lege lata*, jak się wydaje, nie sposób uzasadnić, jeżeli nie pominie się zasygnalizowanych aspektów zagadnienia. Wydaje się więc, że wysiłki praktyki i piśmiennictwa powinny skoncentrować się nie na kwestii mało uzasadnionego dążenia do rozszerzenia wypadków odpowiedzialności pracowników materialnie odpowiedzialnych również na podstawie art. 134 k.z. ani nie na kwestii stosowania w tych wypadkach przepisów prawa rzeczowego, lecz na kwestii prawidłowej, wynikającej z wszechstronnej analizy przepisu art. 473 k.z. wykładni, w której wyniku należałoby dojść do wniosku, że art. 473 k.z. nie ma zastosowania do roszczeń pracodawcy względem pracownika z tytułu manka.

JANINA KRUSZEWSKA

adwokat

Prekluzja i przedawnienie w sprawach o manko

(na marginesie artykułu K. Piaseckiego pt.: Zagadnienie stosowania art. 473 k.z. do roszczeń odszkodowawczych z tytułu manka)

Uchwała składu 7 sędziów S.N. z dnia 30.X.—13.XI.1954 r.¹, wychodząc z konstytucyjnych norm ustrojowych, oparła się na dwóch przesłankach zasadniczych: 1) na konstytucyjnym nakazie strzeżenia mienia społecznego powszechnie obowiązującym i ciężącym na każdym obywatelu, a nie tylko na obywatelu związanym umową o pracę, który to nakaz nie zastąpił obowiązków wynikających bądź z umowy o pracę, bądź z innych umów o charakterze cywilnym; 2) na normie art. 473 k.z.,

¹ OSN zesz. III z 1955 r., poz. 51.

która nie stoi w sprzeczności z jakąś „konkretną zasadą ustrojową obowiązującą w Państwie Ludowym (art. 1 p.o.p.c.)”.²

Prowadzi to do wyrażonej w uchwale zasady prawnej, że prekluzja z art. 473 k.z. ma zastosowanie do roszczeń o niedobory, jeżeli pozwany odpowiada ze stosunku pracy na podstawie art. 239 k.z., oraz nie ma zastosowania, jeśli pozwany popełnił czyn niedozwolony, za który odpowiadałby także wówczas, gdyby nie był związany umową o pracę. Ta zasada prawna uległa, jak wiadomo, dalszemu wyjaśnieniu w uchwale Całej Izby Cywilnej S.N. z dnia 26.X.1956 r. 1 Co 31/56,³ która określiła odmiennie stosunek norm prawa karnego do cywilnego, ściśle — przestępstwa z art. 286 k.k. do bezprawia cywilnego. Pełnienie przez pracownika czynu zakwalifikowanego jako przestępstwo z art. 286 § 1 lub § 3 k.k. nie przesądza jeszcze „samo przez się”, że pracownik odpowiada za szkodę na podstawie przepisów kodeksu zobowiązań o czynach niedozwolonych, a więc w tym wypadku prekluzja z art. 473 k.z. może mieć zastosowanie. Z tego jednak — z drugiej strony — nie wynika bynajmniej, aby należało mechanicznie wyciągać wniosek, że przestępstwo z art. 286 § 1 lub § 3 k.k. nie może być zarazem takim czynem, który uzasadniałby odpowiedzialność cywilną na podstawie art. 134 k.z., a więc wykluczałaby wówczas prekluzję z art. 473 k.z.

Po ogłoszeniu tej ostatniej uchwały orzecznictwo S.N. nie wykazuje w zakresie stosowania prekluzji do roszczeń o niedobory odchyień, odrzucając ostatecznie normy konstytucyjne jako źródło obowiązków strzeżenia mienia społecznego, gdy podstawą odpowiedzialności są konkretne przepisy prawa lub zindywidualizowane zobowiązania wynikające z tych przepisów.

Przedstawione założenia orzecznictwa oraz wnioski K. Piasecki uważa za „problematyczne” i powołuje się na orzeczenie S.N. z dnia 19.II.1952 r. C. 1813/51,⁴ wydane w zwykłym składzie, uznając je w dalszym ciągu za należycie uzasadnione i aktualne. Sąd Najwyższy w orzeczeniu tym wychodzi z założenia, że prekluzja z art. 473 k.z. do roszczeń z tytułu manka nie może mieć zastosowania, ponieważ odpowiedzialność za niedobór nie wynika z umowy o pracę. Oprócz umowy o pracę powstaje „na podstawie deklaracji” podpisanej przez pracownika odrębna umowa, która jakkolwiek związana jest z umową o pracę, wykazuje

² Cytowane z artykułu W. Czachórskiego: Zbieg odpowiedzialności cywilnej w sprawach o manko PiP nr 2 z 1960 r., s. 248.

³ OSPiKA z 1957, poz. 27.

⁴ OSN 51/1955.

Jednak „samodzielność”. Odpowiedzialność ta ma źródło w „czystej gwarancji”, nie jest umową o pracę, „opiera się na tytule zupełnie innym pod względem swej istoty”. Choć orzeczenie to zostało wydane na trzy lata przed wydaniem uchwały składu 7 sędziów, K. Piasecki, uznając je za aktualne, w dalszym ciągu wytyka, że „inne orzeczenia nie podjęły krytyki” tego orzeczenia. Wydaje się, że Sąd Najwyższy, ustalając zasadę prawną reprezentującą wręcz odmienne stanowisko, nie miał potrzeby podejmować krytyki poszczególnych orzeczeń wydanych poprzednio, skoro w obszernym uzasadnieniu uchwały dał wyraz analizie poprzednich założeń odrzucających prekluzję i od założeń tych odstąpił.

Założenia i wnioski K. Piaseckiego sprowadzają się merytorycznie do następujących twierdzeń:

1. Odpowiedzialność z tytułu manka wynika z odrębnej umowy, która pozostaje wprawdzie w związku z umową o pracę, ale ma swoją „samodzielność”. Jest to umowa cywilna, która jest umową ograniczonego rezultatu, ponieważ w odróżnieniu od umów handlowych nie przerzuca na pracownika całego ryzyka związanego z powierzeniem mienia i obowiązkiem wyliczenia się z niego. Umowa ta — w przeciwieństwie do umowy o pracę — nie jest umową prawidłowego działania. Odpowiedzialność materialna pracownika z tytułu niedoborów nie wynika z naruszenia przez niego art. 448 k.z. który wiąże wszystkich pracowników. Obowiązek wyliczenia się z powierzonego mienia wynika z obowiązku przyjętego w odrębnej umowie.

2. Do roszczeń przeciwko pracownikowi z tytułu manka nie może mieć zastosowania roczna prekluzja z art. 473 k.z., jako odnosząca się wyłącznie do roszczeń wynikających z umowy o pracę, gdy tymczasem roszczenie z tytułu manka wynika z odrębnej umowy powierzenia mienia wraz z obowiązkiem wyliczenia się z niego.

Poniżej zostaną zanalizowane obie podstawowe tezy, z których druga stanowi rozwinięcie pierwszej.

Ad 1. a) Ilustrując tę tezę, K. Piasecki wskazuje na odmienną podstawę odpowiedzialności kierowników sklepów i sprzedawców. Pierwsi odpowiadają za niedobory na podstawie art. 239 k.z., drudzy z art. 134 k.z. Stąd wniosek, że „nie samo zawarcie umowy o pracę, lecz umowa o odpowiedzialność materialną określa zakres obowiązków pracownika. Umowa z kierownikiem sklepu ma swoisty walor prawny, którego orzecznictwo nie uwzględnia”.

Tą samą kwestią m.i. interesuje się również J. Gadomski⁵, który reprezentuje niekwestyjny pogląd co do odmiennej podstawy odpowiedzialności kierownika sklepu, któremu powierzono mienie, i ekspedientów, którym nie powierzono mienia, dochodzi jednak do zgoda odmiennych i — wydaje się — całkowicie słusznych i aktualnych wniosków, mimo że powyższe one zostały przed ukazaniem się obydwóch omówionych wyżej uchwał Sądu Najwyższego. J. Gadomski, powołując się na tezę orzeczenia S.N. z dnia 31.XII.1952 r.,⁶ że „pracownik może zobowiązać się umownie do odpowiedzialności za manko”, stwierdza, iż „treścią takiego zobowiązania jest to, że w powierzonych towarach manko nie powstanie i że powstanie manka jest w tym wypadku równoznaczne z niewykonaniem zobowiązania”. Tak więc warunkiem takiego zobowiązania jest powierzenie towaru, a tego rodzaju zobowiązanie może wziąć na siebie każdy pracownik, któremu mienie zostaje powierzone. J. Gadomski konkluduje: „Bez powierzenia takiego czy innego mienia nie istnieje odpowiedzialność pracownika. Dlatego ani z tytułu samego (podkreślenie moje — J.K.) stosunku pracy, ani z tytułu przyjęcia specjalnych zobowiązań (podkreślenie moje — J.K.) nie możemy obciążać odpowiedzialnością za manko sprzedawców czy inne siły pomocnicze, np. praktykantów. Nie chodzi bowiem tu o słowa, lecz o fakty mogące rodzić pewne określone skutki prawne.”⁷ Przerzucenie na pracowników normalnego ryzyka przedsiębiorstwa J. Gadomski uważa za niedopuszczalne niezależnie od tego, w jakiej formie obciążenie to nastąpi. Ustawa z dnia 17 czerwca 1959 r. o współodpowiedzialności majątkowej pracowników za niedobory w przedsiębiorstwach obrotu towarowego⁸ potwierdza tylko ten pogląd.

Nie słowa decydują, lecz fakty, tzn. powierzenie bądź niepowierzenie mienia zakładu pracy pracownikowi, i dlatego z kierownikiem sklepu zostaje zawarta odmienna umowa oraz odmienna również ze sprzedawcą. Z tego jednak bynajmniej nie wynika, że z kierownikiem zostają zawarte dwie umowy: jedna o pracę, a druga (odrębna) o powierzenie mienia, o charakterze adhezyjnym, związana z umową o pracę, ze sprzedawcą zaś — tylko umowa o pracę.

⁵ J. Gadomski: Dochodzenie w procesie cywilnym roszczeń z tytułu mank w przedsiębiorstwach detalicznego handlu uspołecznionego, PUG nr 9 i 10/1953, s. 314—320 i 365—371.

⁶ J. Gadomski, j.w., s. 225.

⁷ J. Gadomski, j.w., s. 318.

⁸ Dz. U. Nr 36, poz. 223.

Nie wymaga chyba szczegółowego uzasadnienia twierdzenie, że inne zobowiązanie w umowie o pracę przyjmuje na siebie pracownik zatrudniony w kierownictwie czy w dozorcze ruchu albo pracownik techniczny zakładu górniczego lub majster czy brygadzysta, którym powierza się nadzór nad przestrzeganiem przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie, a inne pracownik szeregowy, któremu nie powierza się tego rodzaju dozoru, chociaż na każdym członku załogi, bez względu na spełniane czynności, ciąży obowiązek przestrzegania tych przepisów.⁹ Różnica w obowiązkach i odpowiedzialności za ich niewypełnienie wynika z różnej treści umowy o pracę i z różnego zakresu obowiązków określonych specjalnymi przepisami, związanych z danym stanowiskiem, a nie np. z tego powodu, że z kierownikiem dozoru górniczego zostały zawarte dwie umowy: jedna o pracę, a druga o charakterze „czystej gwarancji”, w której pracownik bierze na siebie odpowiedzialność za to, iż wypadek nie nastąpi, tak jak w umowie o powierzenie towarów, że manko nie nastąpi.

J. Gadomski zwraca uwagę na to, że określenie zakresu obowiązków pracownika wywrze dodatni wpływ na wzmożenie ochrony mienia zakładu pracy, gdyż wówczas również pracownicy, którym bezpośrednio mienia nie powierzono, będą obowiązani do pomocy i współdziałania z pracownikiem, któremu mienie powierzono.

Pogląd ten potwierdza orzeczenie S.N. z dnia 30.IV.1957 r. 4 CR 41/56¹⁰. Tak więc umową o pracę, której treść jest różna w zależności od zakresu obowiązków pracownika, decyduje o zakresie odpowiedzialności pracownika, a nie *contractus innominatus*, który w świetle poglądów K. Piasckiego byłby zapewne umową o przechowanie z obowiązkiem zwrotu *res in genere* za wynagrodzeniem za czynność przechowania.

Warunek powierzenia mienia, jak wynika z jednolitego pod tym względem orzecznictwa, jest faktem warunkującym odpowiedzialność za wyliczenie się z tego mienia, nie jest to jednak równoznaczne z obowiązkiem zawarcia w tym względzie specjalnej umowy. Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 23.IV.1957 r. 2 CR 675/55¹¹ stwierdza, że jakkolwiek

⁹ Zarządzenie Przew. PKPG z dn. 16.IX.1953 r. w sprawie organizacji i zakresu działania służby bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy (M.P. Nr A-83, poz. 980) i dekret z dnia 6.V.1953 r. — Prawo górnicze (jedn. tekst: Dz. U. z 1955 r. Nr 10, poz. 65).

¹⁰ OSN III/1958, poz. 71.

¹¹ PZS nr 3/1958, s. 53.

powierzenie mienia pracownikowi stanowi przesłankę odpowiedzialności za wyliczenie się z towarów oddanych pod jego pieczę, to jednak nie wymaga szczególnej formy, lecz może być dokonane przez czynności, z których wynika w sposób niewątpliwy, że pracownik przyjął określone mienie pod dozór. Sąd Najwyższy podkreśla również, że zawarcie pisemnej umowy nie stanowi o ważności powierzenia mienia, ponieważ umowa o pracę nie wymaga formy pisemnej dla swej ważności.

Natomiast odwrotnie, zawarcie nawet na piśmie umowy potwierdzającej powierzenie mienia nie stanowiłoby podstawy do odpowiedzialności pracownika za niedopełnienie obowiązku wyliczenia się przyjętego w umowie, gdyby pracownik udowodnił, że fakt powierzenia mienia w rzeczywistości nie nastąpił.

Chociaż instrukcja MHW nr 534 z dnia 6.VI.1952 r.¹² wprowadza w § 3 ust. 1 warunek stwierdzenia „dokumentem” faktu powierzenia mienia, a pismo okólne MHW nr 12 z dnia 21.IV.1954 r.¹³ wprowadza warunek stwierdzenia w umowie o pracę lub w liście angażującym, że pracownik materialnie odpowiedzialny przyjął do wiadomości treść instrukcji i że instrukcja ta stanowi część umowy o pracę, to jednak zarządzenie resortowe nie jest ustawą i przepisy w nim zawarte mają raczej znaczenie dowodowe i porządkowe, jak to wynika zresztą z treści § 4 tejże instrukcji. Jeżeli powierzenie mienia w ogóle nie nastąpiło lub nastąpiło w sposób nienależyty, to odpowiedzialność ciąży na kierowniku zakładu tylko wówczas, gdy za pomocą innych dowodów nie można ustalić, który z pracowników jest odpowiedzialny za szkodę lub brak. Z orzeczenia S.N. z dnia 7.V.1956 r. 2 CR 236/55 wynika, że istnienie niedoboru może być udowodnione nie tylko remanentem, lecz także w inny sposób.¹⁴

Z powołanych przesłanek wynika, że zobowiązanie dodatkowe pracownika w postaci „czystej gwarancji” nie istnieje i nie jest potrzebne jako podstawa prawna roszczenia o niedobory. To samo również, jak wyjaśnił S.N. w orzeczeniu z dnia 14.VII.1954 r. II C 146/53;¹⁵ „zobowiązanie z tytułu manka przez nadanie mu formy zobowiązania wekslowego nie traci w stosunku pomiędzy wystawcą weksla będącego pracownikiem a pracodawcą charakteru zobowiązania ze stosunku pracy w rozumieniu art. 209 § 3 k.p.c.”.

¹² Dz. Urz. MHW Nr 3/1952, poz. 20.

¹³ Dz. Urz. MHW Nr 9/1954, poz. 29.

¹⁴ Przegl. Zagadn. Soc. nr 8—9/1957 r., s. 83.

¹⁵ OSN IV/1954, poz. 76.

b) Umowa o pracę jest umową prawidłowego działania, a nie umową rezultatu nawet wówczas, gdy pracownik bierze na siebie obowiązek wyliczenia się z powierzonego mu mienia. Koncepcja ograniczonej odpowiedzialności za ryzyko, reprezentowana przez K. Piaseckiego, nie jest uzasadniona. Pracownik materialnie odpowiedzialny nawet wówczas, gdy jest związany umową o odpowiedzialności wspólnej, odpowiada wyłącznie za własne czyny, winę lub zaniedbania. Zasada ta obowiązuje również w wypadku odpowiedzialności z tytułu nadzoru. Nie ponosi on więc w żadnym razie odpowiedzialności za ryzyko związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa nawet w ograniczonym zakresie. Moment ryzyka, tak charakterystyczny dla umów typu handlowego, przy powierzeniu mienia zakładu pracy pracownikowi w ogóle nie występuje.

Słusznie stwierdza K. Piasecki, że odpowiedzialność z art. 448 k.z. dotyczy wszystkich pracowników, a więc również tych, którym mienia nie powierzono, jednakże wnioskuje niemiłosiernie, że z samego naruszenia obowiązku starannej pracy nie wynika odpowiedzialność za powierzone mienie, źródłem zaś tej odpowiedzialności jest umowa o charakterze gwarancyjnym.

Obowiązki z art. 448 k.z. nie są abstrakcyjne. Wynika to wyraźnie z treści § 1 art. 448 k.z., który stanowi, że „pracownik powinien **pełnić** pracę sumiennie i ze starannością, jakiej wymaga rodzaj pracy (podkreślenie moje — J.K.) lub zwyczaj oraz słuszny interes pracodawcy”.

Magazynier obowiązany jest wykazać, że gospodarował powierzonym mieniem w sposób zabezpieczający to mienie od szkody i że niedobór nie znajduje się w związku przyczynowym z jego pracą i nie został spowodowany jego niesumiennością lub niestarannością, lecz jest następstwem okoliczności, za które on nie odpowiada (np. wadliwe zabezpieczenie magazynu czy nieuczciwy personel, o czym powiadomił pracodawcę w czasie właściwym, wystarczającym do zapobieżenia szkodzie).

Te same obowiązki z art. 448 k.z., wypełnione odmienną treścią związaną z zajmowanym stanowiskiem i szczególnymi przepisami,¹⁶ ciąży na głównych księgowych czy innych pracownikach w zakresie określonym umową o pracę i ewentualnymi przepisami szczególnymi określającymi treść tych obowiązków.

Obowiązek wyliczenia się z powierzonego mienia przyjęty w umowie o pracę wyłącza całkowicie odpowiedzialność za ryzyko i o tyle **tylko**

¹⁶ Uchwała nr 187 Rady Ministrów z dnia 12.V.1959 r. w sprawie rewizji finansowo-księgowej państwowych jednostek organizacyjnych (M.P. Nr 58, poz. 278).

obciąża pracownika, o ile pracownik ma możliwość dopełnienia tego obowiązku, wywiązując się z pracy sumiennie i starannie. Zakład pracy obowiązany jest stworzyć pracownikowi odpowiednie warunki pracy. Brak odpowiednich warunków pracy stanowi okoliczność ekskulpacyjną. Judykatura Sądu Najwyższego jest pod tym względem jednolita.

Ad 2. Stosowanie prekluzji z art. 473 k.z. wiąże się ściśle z ustaleniem podstawy prawnej odpowiedzialności materialnej pracownika za powierzone mienie, nie zachodzi więc potrzeba dodatkowego uzasadnienia, że roszczenia o manko ulegają rocznej prekluzji. Wystarczy tu powołać się na wywody ad 1.

*

Gdyby podzielić stanowisko K. Piaseckiego w kwestiach poruszonych w omawianym artykule, należałoby wyciągnąć daleko idące wnioski, naruszające zarówno istotę umowy o pracę, jak i obowiązujące przepisy proceduralne.

Każda niemal umowa z pracownikiem na stanowisku kierowniczym czy zajmującym samodzielne stanowisko wymagałaby zawarcia dodatkowej umowy o charakterze gwarancyjnym. Dyrektor przedsiębiorstwa w dodatkowej umowie brałby odpowiedzialność za powierzone mu mienie, za wykonywanie czynności kierownictwa i nadzoru, za następstwa zawieranych w imieniu przedsiębiorstwa umów, za zachowanie przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy i innych, pominięcie zaś w tej umowie niektórych obowiązków związanych z jego stanowiskiem zwalniałoby go od wszelkiej odpowiedzialności za niedopełnienie lub nienależyte dopełnienie tych nie wyspecyfikowanych w umowie dodatkowej obowiązków. To samo należałoby stosować do radcy prawnego, głównego księgowego i innych pracowników o samodzielnym zakresie działania.

Z przytoczonego wyżej uzasadnienia wydaje się rzeczą całkowicie zbędną zawieranie tego rodzaju umów dodatkowych. Umowa o pracę obok tego rodzaju umów gwarancyjnych, przekształciłaby się w zobowiązanie abstrakcyjne pozbawione treści, w zobowiązanie do sumiennej i starannej pracy, której treść i skutki prawne określałaby dopiero odrębna umowa cywilna.

K. Piasecki twierdzi wprawdzie, że jego koncepcja dwóch umów zapobiega zatarciu granicy między umową o pracę a umową cywilną, jed-

nakże wydaje się, że nie ma potrzeby wytyczać granicy tam, gdzie ona istnieje i nie grozi zatarciem.

K. Piasecki powołuje się w swych rozważaniach również na uchwałę Całej Izby Cywilnej z dnia 13.III.1957 r. I Co 8/55,¹⁷ w której S.N. wyraźnie stwierdza, że powierzenie obowiązków kierownika sklepu nie łączy w sobie dwóch różnych umów, tj. umowy o świadczenie usług i drugiej umowy w zakresie odpowiedzialności materialnej za manko, lecz stanowi jednolitą umowę o pracę. Kwestionuje jednak znaczenie tej uchwały, jako wydanej w związku z art. 30¹ k.p.c. o właściwości przemiennej.

Wydaje się, że bez względu na aspekt proceduralny powołanej uchwały zakres sporów ze stosunku pracy został w sposób kategoryczny określony w art. XLV § 3 przepisów wprowadzających k.p.c. Skoro sprawami ze stosunku pracy są spory wynikające z niewykonania lub nienależytego wykonania umowy o pracę, a między innymi również spory o odszkodowanie za manko, to norma ta nie może być bez znaczenia dla oceny charakteru prawa materialnego będącego podstawą tego rodzaju roszczenia. Istnieje ścisła więź prawa pomiędzy przepisami prawa materialnego a prawa procesowego.

Reasumując, wypada stwierdzić, że:

- 1) odpowiedzialność materialna wynikająca z powierzenia pracownikowi mienia nie charakteryzuje się jakimiś „swoistymi elementami” i nie ma ona cech odrębnych nie mieszczących się w umowie o pracę;
- 2) prekluzja z art. 473 k.z. ma m.i. zastosowanie do odpowiedzialności pracownika wobec pracodawcy za szkodę w powierzonym mieniu, spowodowaną niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem umowy o pracę.

¹⁷ OSN I/1956 r., poz. 1.