

Wyrok z dnia 4 października 1994 r.
I PRN 71/94

Istota "odliczenia" przewidzianego w art. 87 § 7 k.p. polega na możliwości zmniejszenia przez zakład pracy kwoty wynagrodzenia pracownika podlegającej wypłaceniu w danym miesiącu o wynagrodzenie wypłacone mu w jedynie poprzednim terminie płatności za czas nieobecności w pracy, za który wynagrodzenie mu nie przysługuje.

Przewodniczący SSN: Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca),

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Witolda Bryndy, po rozpoznaniu w dniu 4 października 1994 r. sprawy z powództwa Ewy W. przeciwko Szkole Podstawowej [...] w S. o wynagrodzenie za pracę, na skutek rewizji nadzwyczajnej Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 15 grudnia 1993 r. [...] i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Starachowicach z dnia 3 listopada 1993 r., [...]

u c h y l i ł obydwa zaskarżone wyroki i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu-Sądowi Pracy w Starachowicach do ponownego rozpoznania.

U z a s a d n i e

Powódka Ewa W. w pozwie z dnia 12 sierpnia 1993 r. żądała zasądzenia od Szkoły Podstawowej [...] w S. kwoty 1.000.006 zł wraz z odsetkami i kosztami postępowania z tytułu bezprawnie potrąconych kwot po 503.000 zł z wynagrodzenia za lipiec i sierpień 1993 r. O kwoty te strona pozwana zmniejszyła jej wynagrodzenie za maj 1993 r. ze względu na udział w strajku trwającym od 5 do 15 maja 1993 r.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa, gdyż decyzja o potrąceniu wynagrodzenia za czas uczestniczenia w strajku została podjęta na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. Nr 55, poz. 236).

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Starachowicach wyrokiem z dnia 3 listopada 1993 r. oddalił powództwo ustalając następujący stan faktyczny:

W dniach od 5 do 15 maja 1993 r. powódka brała udział w legalnym strajku nauczycielskim. Wynagrodzenie za pracę za maj 1993 r. zostało jej wypłacone z góry na początku tego miesiąca. Ponieważ za czas strajku pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie, strona pozwana dokonała potrącenia nienależnie wypłaconej w maju 1993 r. kwoty 1.000.006 zł zmniejszając o 503.000 zł wynagrodzenie powódki w lipcu i w sierpniu 1993 r. Podstawę po temu dawał, zdaniem Sądu, art. 87 § 7 k.p., który pozwala odliczyć z wynagrodzenia za pracę w następnym okresie kwoty nienależnie wypłacone w okresie poprzednim. Tak więc żądanie powódki, by pozwana Szkoła zapłaciła jej wynagrodzenie za czas, w którym z uwagi na udział w strajku nie świadczyła pracy, nie mogło być, zdaniem Sądu Rejonowego, uwzględnione.

W rewizji od powyższego wyroku powódka podniosła, że art. 87 § 7 k.p. przewiduje ochronę wynagrodzenia pracownika polegającą na tym, że pracodawca ma prawo odliczyć z wynagrodzenia przysługującego za okres rozliczeniowy kwotę odpowiednią do czasu strajku tylko przy najbliższej wypłacie wynagrodzenia, nie może zaś tego czynić przy wypłacie kolejnych wynagrodzeń. Potrącenie więc wynagrodzenia w lipcu i sierpniu 1993 r. odbyło się

sprzecznie z prawem, gdyż nastąpiło bez tytułu wykonawczego i bez zgody powódki.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z dnia 15 grudnia 1993 r. oddalił rewizję uznając, że zaskarżony wyrok Sądu I instancji jest zgodny z prawem.

Od powyższego wyroku, jak również od poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Starachowicach, Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego [...] złożył rewizję nadzwyczajną, w której zarzucił rażące naruszenie art. 87 § 7 k.p. i art. 91 k.p. i na podstawie art. 421 § 1 oraz art. 422 § 2 k.p.c. wniósł o uchylenie obydwu zaskarżonych wyroków i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu-Sądowi Pracy do ponownego rozpoznania.

Rewidujący podniósł, że art. 87 § 7 k.p. ustanawia wyjątki od zasady ochrony pewnych kwot wynagrodzenia przed potrąceniem, natomiast art. 91 k.p. stanowi o niedopuszczalności potrącania z wynagrodzenia wierzytelności bez tytułu prawnego. Obydwa te przepisy (mające charakter ochronny) nie mogą podlegać wykładni rozszerzającej, a taką wykładnię przyjęły oba Sądy. Skoro więc w myśl art. 87 § 7 k.p. za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, możliwe jest odliczenie kwot wypłaconych w poprzednim terminie płatności, to znaczy - odliczeniu nie mogą podlegać kwoty wypłacone pracownikowi przez pomyłkę lub w poprzednich terminach płatności. Za takim rozumieniem powyższego przepisu przemawia także cel, dla którego został on wprowadzony ustawą z dnia 7 kwietnia 1987 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 20, poz. 107). Z uzasadnienia projektu ustawy wynika, że zamiarem ustawodawcy nie było przyznanie pracodawcy instrumentu pozwalającego na nieograniczoną w czasie weryfikację własnych błędów w naliczaniu wynagrodzenia pracowników, lecz przyznanie możliwości potrącenia w następnym terminie płatności kwot nadpłaconych pracownikom (z uwagi na trudności techniczne w korygowaniu w danym miesiącu wynagrodzenia wypłaconego za ten miesiąc).

Zdaniem rewidującego zaskarżone wyroki naruszają także interes Rzeczypospolitej Polskiej, gdyż godzą w zasadę ochrony wynagrodzenia za pracę i tym samym są sprzeczne z ogólną ideą ochrony interesów pracowniczych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty rewizji nadzwyczajnej są zasadne.

Rozdział II działu trzeciego kodeksu pracy nosi tytuł "Ochrona wynagrodzenia za pracę" i obejmuje artykuły od 84 do 91. W rozdziale tym znajdują się przepisy mające charakter bezwzględnie obowiązujących norm, których celem jest stworzenie podstaw dla egzystencji pracownika przez zapewnienie ochrony jego wynagrodzenia za pracę.

Wśród przepisów mających charakter zasad rządzących ochroną tego wynagrodzenia znajduje się art. 87. Z jego treści najogólniej wynika, że jeżeli pracownik jest dłużnikiem, potrąceniu z jego wynagrodzenia podlegają ściśle określone należności, ponadto potrącenie jest możliwe w określonych granicach i wreszcie, dokonanie potrącenia może się odbyć tylko według określonych reguł. Przechodząc natomiast do szczegółów należy stwierdzić, że w myśl art. 87 § 1 k.p. z wynagrodzenia za pracę podlegają potrąceniu tylko następujące należności: sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż alimentacyjne, zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi oraz kary pieniężne przewidziane w art. 108 k.p. Poza tym, zgodnie z art. 91 k.p., za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie mogą być potrącanie także inne należności.

Ustawą z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 20, poz. 107) nastąpiła zmiana art. 87 k.p. polegająca na dodaniu

do tego artykułu § 7 o następującej treści: "Z wynagrodzenia za pracę odlicza się w pełnej wysokości kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia".

Analiza art. 87 § 1 k.p. z punktu widzenia charakteru należności, których potrącenie jest dopuszczalne bez zgody pracownika, pozwala na spostrzeżenie, że są to należności wynikające z faktu, iż po stronie pracownika istnieje dług w rozumieniu art. 353 k.c., czyli powinność spełnienia określonego świadczenia (zobowiązanie). Inaczej natomiast jest w sytuacji przewidzianej w art. 87 § 7 k.p., kiedy to pracownik nie zaciągał wobec pracodawcy żadnego zobowiązania ani nie popełnił czynu niedozwolonego, który mógłby być źródłem takiego zobowiązania. Przepis § 7 art. 87 k.p. - jak to wynika z jego treści - został przewidziany dla sytuacji, w których po wypłaceniu przez zakład pracy wynagrodzenia za dany okres (najczęściej z góry) nastąpi nieobecność pracownika w pracy, za którą nie przysługuje mu wynagrodzenie. Wówczas z mocy omawianego przepisu pracodawca może "odliczyć" z wynagrodzenia za pracę to, co wcześniej wypłacił będąc zobowiązany przepisami określającymi terminy wypłaty wynagrodzeń.

Porównanie § 1 z § 7 omawianego artykułu (87 k.p.) wykazuje jeszcze inne różnice między tymi przepisami. I tak, o ile z wynagrodzenia za pracę można potrącić tylko określoną jego część (§ 3) i w określonej kolejności (§ 2), o tyle gdy chodzi o odliczenie, to kwota odliczenia nie podlega żadnym ograniczeniom - odlicza się ją "w pełnej wysokości" (§ 7). Ponadto, na podstawie art. 87 § 1 można w danym miesiącu potrącić z wynagrodzenia pracownika należność powstałą znacznie wcześniej, podczas gdy według § 7 tego artykułu z wynagrodzenia za pracę w danym terminie płatności można odliczyć tylko kwoty wypłacone pracownikowi w poprzednim terminie płatności.

Ta ostatnia różnica wykazuje jednocześnie istotę odliczenia. Polega ona na możliwości zmniejszenia kwoty wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi w danym miesiącu o wynagrodzenie wypłacone mu w poprzednim miesiącu za czas nieobecności w pracy, która to nieobecność nastąpiła już po wypłaceniu wynagrodzenia, a za którą wynagrodzenie nie przysługuje. Oczywiście, zasada wyrażona w art. 87 § 1 k.p. nie ogranicza się do wynagrodzenia za pracę i do należności pracowniczych wypłacanych w okresach miesięcznych. Dotyczy ona bowiem także innych składników wynagrodzenia (np. premii) i innych okresów płatności niż miesięczne. Ważne jest jednak to, że odliczyć można tylko kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności, nie wcześniej.

Oznacza to, że zakład pracy, który w danym terminie płatności odlicza z wynagrodzenia pracownika kwoty wypłacone mu w poprzednich (dwu lub więcej) terminach płatności albo który w ciągu kilku (dwu lub więcej) terminów płatności odlicza kwotę wypłaconą nie w poprzednim terminie płatności - narusza art. 87 § 7 k.p. Konsekwencją takiego postępowania jest wniosek, że zakład ten bezpodstawnie nie wypłaca pracownikowi wynagrodzenia w należnej mu wysokości. Skorzystanie z odliczenia jest bowiem możliwe tylko w następnym (najbliższym, kolejnym) terminie płatności, nie później.

Tymczasem w rozpoznawanej sprawie pozwany zakład pracy z tytułu nieobecności powódki w pracy w maju 1993 r., dokonał odliczeń z jej wynagrodzenia za pracę w lipcu i sierpniu 1993 r. Nie ulega więc wątpliwości, że w tychże miesiącach nie wypłacił należnego jej jako nauczycielce wynagrodzenia za czas ferii letnich dając tym samym podstawę do wniesienia pozwu.

Przytoczone wyżej uwagi i rozważania nad istotą odliczenia prowadzą do wniosku, że wyroki obu Sądów rozpoznających sprawę powódki naruszają rażąco art. 87 § 7 k.p. wskutek jego błędnej interpretacji. Ocena powyższa uzasadnia więc zarzut zawarty w rewizji nadzwyczajnej, dotyczący rażącego naruszenia prawa. Zresztą powyższy zarzut nie ogranicza się tylko do wskazanego przepisu. Dotyczy on także art. 91 k.p. i również jest zasadny.

Przepis art. 91 k.p. stanowi, że należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i § 7

mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie. Oznacza to, że odliczenie z wynagrodzenia pracownika może nastąpić bez jego zgody. Jednak w wymienionym przepisie (art. 91 k.p.) nie chodzi o odliczenie dokonane przez zakład pracy w każdym czasie, lecz o odliczenie z wynagrodzenia pracownika, które nastąpiło według zasad przewidzianych w art. 87 § 7 k.p. Inaczej mówiąc - jeżeli zakład pracy w najbliższym terminie płatności nie dokona odliczenia kwoty wypłaconej w poprzednim terminie płatności, to wynagrodzenie wypłacone pracownikowi z góry za czas nieobecności w pracy będzie miało charakter "należności innych niż wymienione w art. 87 § 1 i § 7", taka zaś należność będzie mogła być potrącona z wynagrodzenia pracownika za pracę tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie (albo gdy będzie objęta tytułem wykonawczym). Zatem warunkiem dopuszczalności dokonania przez pozwaną Szkołę potrąceń z wynagrodzenia powódki za lipiec i sierpień 1993 r. była zgoda powódki. Tymczasem jest w sprawie niesporne, że powódka takiej zgody nie udzieliła. Fakt ten dodatkowo więc wskazuje na sprzeczność postępowania strony pozwanej z przepisami o ochronie wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie należy dodać, że także Sądy obu instancji pominęły omawiany przepis i wynikające z niego konsekwencje. Okoliczność ta potwierdza zatem zasadność zarzutu rażącego naruszenia prawa zawartego w rewizji nadzwyczajnej.

Usprawiedliwiony jest także zarzut naruszenia interesu Rzeczypospolitej Polskiej. Prawo pracownika do wynagrodzenia i jego ochrona należy bowiem do fundamentalnych zasad prawa pracy. Naruszenie tych zasad jest naruszeniem obowiązującego porządku prawnego. Oceny tej nie zmienia w sprawie fakt, że zakład pracy w istocie rzeczy odebrał powódce tę część wynagrodzenia, którą wcześniej wypłacił (z góry) za czas nieobecności spowodowanej jej udziałem w strajku, której to nieobecności nie mógł przewidzieć wypłacając wynagrodzenie za maj 1993 r. Ochrona wynagrodzenia za pracę polega bowiem między innymi na tym, że potrącenia i odliczenia z wynagrodzenia za pracę mogą być dokonywane ściśle według reguł kodeksu pracy.

Kończąc rozważania w sprawie należy dodać, że mimo iż zarzut rażącego naruszenia prawa dotyczy prawa materialnego i przy niespornym stanie faktycznym mógłby uzasadniać uchylenie obydwu wyroków i wydanie przez Sąd Najwyższy orzeczenia co do istoty sprawy (art. 422 § 1 k.p.c.), to jednak wydanie takiego rozstrzygnięcia nie jest możliwe ze względu na brak wszystkich niezbędnych przesłanek.

Z pozwu wynika, że powódka żąda wypłacenia jej 1.000.006 zł wraz z odsetkami od daty wymagalności tej kwoty. W aktach sprawy nie ma jednak informacji wskazujących na to, jakie były terminy płatności wynagrodzenia w pozwanej Szkole. Co więcej, strona pozwana kwotę dochodzoną pozwem potrąciła w dwóch ratach, inne zatem będą okresy odsetkowe, a odsetki dotyczyć będą dwóch kwot. Okoliczności te wymagają ustalenia, co ze względu na nieobecność stron na rozprawie przed Sądem Najwyższym nie było możliwe.

Z tych względów i stosownie do art. 422 § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

=====