

Uchwała z dnia 4 października 1994 r.
I PZP 41/94

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

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Witolda Bryndy, w sprawie z powództwa Jacka G. przeciwko "M.-T." Spółce z o.o. w K. o wynagrodzenie, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 4 października 1994 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach postanowieniem z dnia 5 sierpnia 1994 r., [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 k.p.c.

I. Czy w sprawie o roszczenie pracownika ze stosunku pracy sąd rejonowy może odmówić rozpoznania powództwa wzajemnego zakładu pracy w tym procesie i przekazać je do rozpoznania w osobnym postępowaniu ?

II. Czy w razie wyrażenia przez pracownika zgody na potrącenie mu przez pracodawcę z wynagrodzenia za pracę kwoty pieniężnej bez określenia jej wysokości, pracodawca jest ograniczony co do wysokości potrącenia przepisami art. 87-89 k.p. i rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 6 grudnia 1977 r. w sprawie kwot wynagrodzenia za pracę wolnych od potrąceń z innych tytułów niż świadczenia alimentacyjne (Dz. U. Nr 37, poz. 165) ?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

1. W sprawie z powództwa pracownika o roszczenie ze stosunku pracy sąd rejonowy-sąd pracy nie może odmówić rozpoznania powództwa wzajemnego zakładu pracy o roszczenie z zakresu pracowniczej odpowiedzialności materialnej, jeżeli są spełnione warunki przewidziane w art. 204 k.p.c.

2. Wyrażenie przez pracownika, na podstawie art. 91 k.p. w umowie o wspólnej odpowiedzialności materialnej, zgody na potrącanie przez zakład pracy z wynagrodzenia za pracę należności z tytułu niedoborów, które mogą się ujawnić w przyszłości w wyniku inwentaryzacji - jest nieważne.

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

Przedstawione Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienia prawne powstały na tle następującego stanu faktycznego.

Powód Jacek G. wniósł o zasądzenie od pozwanej Spółki "M.-T." w K. kwoty 1.856.000 zł tytułem zwrotu potrąconej części wynagrodzenia za pracę za miesiąc grudzień 1993 r.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa z tej przyczyny, że potrącenia dokonała na podstawie art. 91 k.p. za zgodą powoda oraz wytoczyła przeciwko powodowi powództwo wzajemne o zapłatę kwoty 9.603.000 zł tytułem przypadającej na powoda części niedoboru, wynikającej z umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kielcach zasądził od pozwanej na rzecz powoda dochodzoną kwotę wraz z odsetkami ustawowymi, natomiast powództwo wzajemne Sąd ten wyłączył do oddzielnego rozpoznania. Sąd I instancji ustalił, że w umowie o wspólnej odpowiedzialności materialnej pracownicy wyrazili zgodę na dokonywanie przez zakład pracy potrąceń z wynagrodzenia za pracę należności z tytułu ich odpowiedzialności

materialnej, wynikających z niedoborów ujawnionych w toku inwentaryzacji. Powództwo o wynagrodzenie zostało uwzględnione dlatego, że - zdaniem Sądu I instancji - pracownik może w każdym czasie skutecznie cofnąć zgodę na dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia, a powód cofnął tę zgodę na rozprawie w dniu 13 kwietnia 1994 r. Odnośnie do powództwa wzajemnego, Sąd Rejonowy stwierdził, że zostanie ono rozpoznane w odrębnym postępowaniu, po uiszczeniu przez pozwaną stosownych opłat sądowych.

Rozpoznając rewizję pozwanej Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach powziął poważne wątpliwości prawne przedstawione w sentencji postanowienia. Sąd ten uznał, że wprowadzie w sprawie niniejszej powództwo wzajemne jest dopuszczalne, gdyż zachodzi między roszczeniem głównym i wzajemnym związek określony w art. 204 § 1 k.p.c., jednakże łączne rozpoznawanie obu tych roszczeń nie jest funkcjonalne. Rozpoznawanie spraw dotyczących odpowiedzialności pracownika z tytułu niedoborów łączy się bowiem na ogół z koniecznością przeprowadzenia postępowania dowodowego w szerokim zakresie, co wpływa na przedłużenie postępowania w przedmiocie objętego pozwem głównym żądania pracownika. Podniesiono także, iż w praktyce sądów rejonowych, w takiej jak omawiana sytuacja, pozwy wzajemne są najczęściej kierowane do rozpoznania w oddzielnym procesie.

W odniesieniu do drugiego zagadnienia Sąd Wojewódzki stwierdził, że wprowadzie pracownik może w każdym czasie cofnąć zgodę na dokonanie potrącenia, to jednakże jego oświadczenie woli w tym przedmiocie nie może działać wstecz, co wynika z art. 61 k.c. Wysokość dopuszczalnego potrącenia może wynikać z oświadczenia pracownika, natomiast gdy pracownik tego nie określi, to powstaje wątpliwość, czy zakład pracy może dokonać potrącenia w wysokości odpowiadającej pełnej kwocie przysługującego pracownikowi wynagrodzenia. Ponieważ art. 91 k.p., podobnie jak art. 87 § 1 i § 7 k.p., mówi o potrącaniu "z wynagrodzenia", to można wnosić, że potrącenie całego wynagrodzenia nie jest dopuszczalne. Powstaje więc pytanie, czy do określenia granic tego potrącenia mają zastosowanie przepisy art. 87-89 k.p. i rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 6 grudnia 1977 r. w sprawie kwot wynagrodzenia za pracę, wolnych od potrąceń z innych tytułów, niż świadczenia alimentacyjne (Dz. U. Nr 37, poz. 165).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. Rozpoznanie pierwszego z zagadnień należy rozpocząć od stwierdzenia, że w sporze z zakładem pracy pracownik jest uprzywilejowaną stroną procesu tylko w takim zakresie, jaki został określony przez przepisy kodeksu postępowania cywilnego. Żaden przepis tego kodeksu nie wyłącza ani nie ogranicza możliwości wytoczenia powództwa wzajemnego przez pozwaną zakład pracy przeciwko powodowi z tej tylko przyczyny, że powód jest pracownikiem pozwanego zakładu.

Przesłanki powództwa wzajemnego określa przepis art. 204 § 1 k.p.c., według którego jest ono dopuszczalne, jeżeli roszczenie wzajemne jest w związku z roszczeniem powoda lub nadaje się do potrącenia. Rozważając sytuację, w której zakład pracy i pracownik zajmowali odwrotne pozycje procesowe, niż w niniejszej sprawie, Sąd Najwyższy przyjął w uchwale z dnia 27 maja 1988 r., III PZP 16/88 (OSNCP 1989 z. 11 poz. 177), że w sprawie z powództwa zakładu pracy o roszczenie z zakresu pracowniczej odpowiedzialności materialnej dopuszczalne jest powództwo wzajemne pracownika o roszczenie z zakresu prawa pracy, jeżeli spełnione są warunki przewidziane w art. 204 k.p.c. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy podniósł, że w rozważanej sprawie zostały spełnione obie przesłanki dopuszczalności powództwa wzajemnego, gdyż wystąpił zarówno związek między roszczeniami zakładu pracy i pracownika, jako wywodzącymi się z tego samego stosunku prawnego, jak i pracownik mógł przedstawić swoje roszczenie do potrącenia na podstawie

art. 498 i nast. k.c. W sprawie niniejszej sytuacja jest odmienna o tyle, że jest spełniona tylko jedna przesłanka dopuszczalności powództwa wzajemnego, polegająca na związku roszczenia wzajemnego z roszczeniem głównym. Pozwany zakład pracy nie może natomiast przez potrącenie umorzyć wierzytelności pracownika - bez jego pisemnej zgody - gdyż w stosunku do wynagrodzenia za pracę potrącenie jest wyłączone przez art. 91 k.p. Niespełnienie jednej z przesłanek określonych w art. 204 § 1 k.p.c. nie wyłącza jednak możliwości wytoczenia powództwa wzajemnego, gdyż jest ono dopuszczalne wówczas, gdy wystąpi przynajmniej jedna z tych przesłanek.

Uniknięcie niepożądanego skutku w postaci ewentualnego przedłużenia procesu i związanego z tym późniejszego rozpoznania roszczeń pracownika mogłoby nastąpić tylko w razie zmiany kodeksu postępowania cywilnego polegającej na wyłączeniu lub ograniczeniu możliwości wytaczania przez zakład pracy powództwa wzajemnego przeciwko pracownikowi.

2. Postawiona w drugim zagadnieniu prawnym kwestia zakresu dopuszczalnych potrąceń z wynagrodzenia za pracę, dokonywanych za zgodą pracownika, bez określenia przez niego wysokości potrąceń, wymagałaby rozstrzygnięcia wtedy, gdyby w stanie faktycznym sprawy pracownik skutecznie wyraził zgodę na potrącenia. Nie zachodzi to jednakże w niniejszej sprawie.

Wyrażenie przez pracownika w umowie o wspólnej odpowiedzialności materialnej zgody na potrącenie przez zakład pracy z wynagrodzenia za pracę należności z tytułu niedoborów, jakie mogą się ujawnić w przyszłości w wyniku inwentaryzacji, jako sprzeczne z prawem jest nieważne z mocy art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Sprzeczność z prawem omawianej zgody pracownika polega na naruszeniu przepisów art. art. 91, 117 § 2, 124 § 3 oraz 125 k.p.

Na podstawie art. 125 k.p. pracownicy mogą umownie przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie zakładu pracy powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się. Ponoszą oni odpowiedzialność za powstały niedobór w częściach określonych w umowie, jednakże gdy szkoda w całości lub w części została spowodowana przez niektórych pracowników, to za całość szkody lub stosowną jej część odpowiadają tylko sprawcy szkody. Wyrażenie zgody na dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia za pracę określonej w umowie części odszkodowania za niedobór, bez dokonania ustaleń w przedmiocie odpowiedzialności ewentualnych sprawców szkody, którzy powinni odpowiadać za nią stosownie do stopnia sprawstwa, jest więc sprzeczne z tym przepisem.

Omawiana zgoda pracownika jest także sprzeczna z art. 124 § 3 k.p. W myśl tego przepisu od odpowiedzialności za mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się pracownik może się uwolnić, jeżeli wykaze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez zakład pracy warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia. Zgoda pracownika upoważniająca pracodawcę do dokonywania potrąceń niezależnie od przyczyn niedoboru narusza ten przepis.

Obie wyżej wskazane okoliczności, to jest dopuszczalność potrąceń z wynagrodzenia bez ustalenia ewentualnych sprawców szkody oraz niezależnie od przyczyn niedoboru powodują, że zgoda pracownika na potrącenia narusza także przepis art. 117 § 2 k.p., w którym jest wyrażona zasada nieponoszenia przez pracownika ryzyka związanego z działalnością zakładu pracy. Z obu tych przyczyn może bowiem dojść do ponoszenia przez pracownika odpowiedzialności materialnej bez jego winy.

Wyrażenie przez pracownika zgody na potrącenie z wynagrodzenia odszkodowania, stanowiącego określoną część niedoboru w wysokości nieznaną w momencie wyrażania zgody, nie przesądza ostatecznie kwestii odpowiedzialności pracownika. Gdy uważa on, że brak jest materialnoprawnych przesłanek odpowiedzialności, to może wystąpić przeciwko

zakładowi pracy z powództwem o zapłatę, domagając się zasądzenia potrąconych części wynagrodzenia. Powoduje to jednakże przerzucenie na pracownika konieczności wszczęcia procesu i obarczenie go ryzykiem niepowodzenia w tym zakresie, na przykład w odniesieniu do złożonej przez niego zaliczki na pokrycie kosztów przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego. Następuje w ten sposób naruszenie właściwej drogi postępowania, polegającej na wytoczeniu przez zakład pracy powództwa o odszkodowanie z tytułu niedoboru lub na ugodowym załatwieniu sporu w trybie art. 121 k.p. W takiej ugodzie pracownik może skutecznie wyrazić zgodę na potrącanie odszkodowania z wynagrodzenia za pracę, gdyż znana jest wówczas kwota niedoboru i nie są kwestionowane przez pracownika przyczyny jego powstania.

Należy także podnieść, iż z przepisu art. 91 k.p. wynika, że pracownik wyrażający zgodę na potrącenia z wynagrodzenia za pracę powinien mieć świadomość wielkości długu i istnienia przesłanek odpowiedzialności. Przepis ten stanowi w zdaniu pierwszym, że należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie. Użycie określenia "należności" a nie na przykład określenia "kwoty" nasuwa wniosek, że przedmiotem zgody na potrącanie mogą być tylko takie kwoty, które są należne zakładowi pracy i określone co do wysokości.

Z powyższych względów podjęto uchwałę jak w sentencji.

=====