

Wyrok z dnia 17 lutego 2004 r.

I PK 217/03

Odprawa emerytalna (art. 92¹ k.p.) oraz nagroda jubileuszowa (art. 77³ § 3 pkt 3 k.p.) podlegają ochronie przed potrąceniami (art. 87 k.p.) jak wynagrodzenie za pracę.

Przewodniczący SSN Andrzej Kijowski, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 lutego 2004 r. sprawy z powództwa Krystyny G. przeciwko „D.” Spółce z o.o. w C. o zapłatę odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej z dnia 12 września 2002 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Cieszynie wyrokiem 19 kwietnia 2002 r. [...] zasądził od strony pozwanej - „D.-C.” Spółki z o.o. w C. na rzecz powódki Krystyny G. kwotę 12.408 zł z ustawowymi odsetkami tytułem nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy, w pozostałej zaś części - co do odprawy emerytalnej w związku z przejściem na emeryturę - powództwo oddalił.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 1 kwietnia 1991 r. do 4 stycznia 2002 r. na stanowisku kadrowej. Umowa o pracę zawarta 1 kwietnia 1991 r. przewidywała, w zakresie zasad wynagradzania, stosowanie obowiązującego wówczas u strony pozwanej regulaminu wynagradzania, wprowadzonego zarządzeniem dyrektora. To samo sformułowanie zostało powtórzone w kolejnej umowie o pracę. O faktycznym stosowaniu tego regulaminu świadczyło wypłacenie powódce nagród jubileuszowych za 30 i 35 lat pracy. Sąd ustalił, że 24 października 2001 r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z przyczyn

ekonomicznych - w związku z likwidacją jej stanowiska pracy, skracając jednocześnie okres wypowiedzenia. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę powódka otrzymała odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Już po rozwiązaniu stosunku pracy powódka zwróciła się do byłego pracodawcy o wypłatę odprawy emerytalnej „za 40 lat pracy” i nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy. Pozwany odmówił spełnienia tych świadczeń, motywując odmowę tym, że nowy regulamin wynagradzania ich nie przewiduje.

Oceniając negatywnie żądanie powódki o zapłatę odprawy emerytalnej, Sąd pierwszej instancji przyjął, że jej stosunek pracy uległ rozwiązaniu z przyczyn ekonomicznych dotyczących pracodawcy, a nie w związku z nabyciem przez nią uprawnień emerytalnych. W związku z tym powódce wypłacono odprawę przewidzianą w ustawie 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., zwanej dalej ustawą o zwolnieniach grupowych). Powódka wykorzystała jedynie możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę. Za usprawiedliwione uznał natomiast Sąd Rejonowy żądanie zapłaty nagrody jubileuszowej. Co prawda, wprowadzając nowy regulamin wynagradzania strona pozwana wyeliminowała z systemu płac prawo do nagrody jubileuszowej, ale jednocześnie nie złożyła pracownikom (w tym powódce) wypowiedzeń zmieniających, a prawo do świadczenia dochodzonego przez powódkę było elementem treści stosunku pracy, wynikającym z poprzedniego regulaminu wynagradzania, do którego odwoływała się umowa o pracę. Sąd stwierdził, że chociaż przepisy Kodeksu pracy dotyczące regulaminów pracy i wynagradzania nie zawierają odpowiednika art. 241¹³ k.p., który stanowi, że postanowienia układu zbiorowego pracy mniej korzystne dla pracownika wprowadza się w drodze wypowiedzenia zmieniającego, to jednak w judykaturze i nauce prawa pracy panuje pogląd, zgodnie z którym wprowadzenie nowej regulacji wewnętrzzakładowej (np. nowego regulaminu wynagradzania) wymaga dokonania wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli w jego wyniku następuje pogorszenie sytuacji pracownika. Odpowiednie (*per analogiam*) zastosowanie art. 241¹³ k.p. oznacza, że wprowadzenie przez pozwanego pracodawcę w nowym regulaminie mniej korzystnych regulacji płacowych dla pracowników, w tym powódki, wymagało złożenia wypowiedzeń zmieniających. Tymczasem strona pozwana nie dokonała takich wypowiedzeń w zakresie dochodzonych przez powódkę świadczeń pieniężnych (nagrody jubileuszowej), a w toku procesu starała się obciążyć skutkami tego

zaniechania powódkę, twierdząc, że to do jej obowiązków - jako kadrowej - należało przygotowanie stosownych pism i wręczenie ich pracownikom, w tym sobie samej. Taka argumentacja strony pozwanej nie znalazła uznania Sądu pierwszej instancji, który stwierdził, że oświadczenie o wypowiedzeniu warunków wynagrodzenia powinien złożyć powódce sam pracodawca. Skoro uprawnienie do otrzymania nagrody jubileuszowej jako element treści stosunku pracy nie zostało usunięte z umowy o pracę, to roszczenie powódki o zapłatę nagrody jubileuszowej jest zasadne.

Apelację od powyższego wyroku wniosły obydwie strony. Powódka zaskarżyła wyrok w części oddalającej powództwo o odprawę emerytalną, wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku w tej części poprzez zasądzenie kwoty 3.102 zł, stanowiącej różnicę pomiędzy przyznaną jej odprawą pieniężną z ustawy o zwolnieniach grupowych a należną jej, w jej ocenie, odprawą emerytalną w wysokości wynikającej z regulaminu wynagradzania. Uzasadniając swoje żądanie powołała się na treść art. 8 ust. 4 ustawy o zwolnieniach grupowych, który stanowi, że w razie zbiegu prawa do odprawy przewidzianej w art. 8 ust. 1 i jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką, pracownikowi przysługuje jedna, korzystniejsza dla niego odprawa. Odprawa emerytalna przewidziana w regulaminie wynagradzania pracowników pozwanej Spółki jest korzystniejsza dla powódki, ponieważ zgodnie z regulaminem powinna odpowiadać wysokości czteromiesięcznego wynagrodzenia, a nie trzymiesięcznego, jak to przewiduje ustawa o zwolnieniach grupowych. Strona pozwana z kolei zaskarżyła powyższy wyrok w części uwzględniającej powództwo, zarzucając pominięcie faktu, że powódka odpowiadała u pozwanego pracodawcy za czynności, z których zaniechania wywodzi obecnie swoje roszczenie, a także bezpodstawne przyjęcie, w oparciu o gołosłowne oświadczenie powódki, jakoby zwracała uwagę dyrektorowi na konieczność dokonania pracownikom wypowiedzeń zmieniających, a ponadto pominięcie tego, że potwierdzone przez powódkę własnoręcznym podpisem przyjęcie do wiadomości i stosowania w 2000 r. między innymi regulaminu wynagradzania było równoznaczne z przyjęciem przez nią nowego regulaminu wynagradzania, obowiązującego w tym czasie u pozwanego pracodawcy.

Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 12 września 2002 r. [...] uwzględniając apelację powódki zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na jej rzecz dodatkowo kwotę 3.102 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odprawy emerytalnej, natomiast apelację

strony pozwanej oddalił. W toku postępowania apelacyjnego strona pozwana zgłosiła zarzut potrącenia, stwierdzając, że w razie niekorzystnego dla niej rozstrzygnięcia przysługuje jej względem powódki roszczenie o odszkodowanie w wysokości kwoty zasądzonej przez Sąd.

Odnosząc się do apelacji powódki, Sąd Okręgowy zauważył, iż art. 92¹ § 1 k.p. przyznaje pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do przyznania renty z tytułu niezdolności do pracy lub do emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, prawo do odprawy pieniężnej w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Prawo do odprawy emerytalno - rentowej stało się świadczeniem powszechnym od dnia wejścia w życie ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz.U. Nr 24 poz. 110 ze zm.). Wcześniej uprawnienie do tego świadczenia płacowego musiało mieć swoje źródło w przepisach wewnątrzzakładowych, układach zbiorowych prawa pracy, zakładowych umowach zbiorowych bądź regulaminach płacy. Przepisy wewnątrzzakładowe, stanowiące źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., mogą w obecnym stanie prawnym przewidywać prawo do odprawy emerytalno-rentowej w wysokości większej niż wynika to z art. 92¹ § 1 k.p. Powódka wywodzi prawo do tego świadczenia z regulaminu wynagradzania z 1991 r., który w § 27 przewidywał, że prawo do odprawy emerytalno -rentowej przysługuje pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia bez względu na staż pracy, przy czym po dwudziestu latach pracy odprawa ta ulega podwyższeniu do dwumiesięcznego wynagrodzenia, a po każdym kolejnych pięciu latach - o dalsze 50% miesięcznego wynagrodzenia. Sąd Okręgowy podkreślił, że warunkiem koniecznym dla uzyskania odprawy emerytalno-rentowej jest wystąpienie związku pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem na rentę lub emeryturę. Ocena istnienia tego związku zależna jest od konkretnego stanu faktycznego, przy czym rozstrzygające znaczenie ma obiektywny stan rzeczy, z którego wynika, że po rozwiązaniu stosunku pracy pracownik nie podejmuje innego zatrudnienia, lecz przechodzi na rentę lub emeryturę. Związek ten może być związkiem przyczynowym, czasowym, ale wystarczy też związek funkcjonalny. Szersze pojęcie tego związku aniżeli tylko w kategoriach przyczynowości oznacza możliwość przyjęcia, że odprawa przysługuje także tym pracownikom, w przypadku których ustanie stosunku pracy nie zbiega się ściśle w czasie z nabyciem prawa do emerytury lub renty. Ustanie stosunku pracy może być zakwalifikowane jako pozostające w związku z przejściem na

emeryturę lub rentę wtedy, gdy wywołuje skutek w sferze stosunku ubezpieczenia społecznego. Skutek ten może polegać nie tylko na nabyciu prawa do emerytury, ale także na zmianie w uprawnieniach emerytalnych pracownika, np. przez wznowienie wypłaty świadczenia. (por. wyroki Sądu Najwyższego z 28 lipca 1999 r., I PKN 174/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 786 i z 8 grudnia 1993 r., I PRN 111/93, OSNCP 1994 nr 12, poz. 243). W wyniku uzupełnienia postępowania dowodowego Sąd Okręgowy ustalił, że decyzją z 10 grudnia 2001 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał powódce prawo do emerytury od 1 listopada 2001 r., przy czym wypłata emerytury została zawieszona z uwagi na to, że powódka kontynuowała zatrudnienie. Tym samym powódce przysługiwało prawo do odprawy emerytalnej. Sąd Okręgowy nie podzielił poglądu Sądu Rejonowego, że ustanie stosunku pracy powódki nie nastąpiło w związku z przejściem na emeryturę, gdyż niewątpliwie między ustaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury istniał związek funkcjonalny. Pozwany pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę z przyczyn ekonomicznych - w związku z likwidacją jej stanowiska pracy, a więc z przyczyn wskazanych w ustawie o zwolnieniach grupowych. Rozwiązanie na tej podstawie umowy o pracę stanowiło, zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, podstawę do przyznania powódce odprawy pieniężnej - w przypadku powódki w wysokości określonej w art. 8 ust. 2 pkt. 3 tej ustawy (trzymiesięcznego wynagrodzenia). Niezwłocznie po rozwiązaniu stosunku pracy powódka przeszła na wcześniejszą emeryturę. Należała się jej zatem odprawa emerytalna. W sytuacji, gdy następuje zbieg między prawem do odprawy emerytalno-rentowej a prawem do odprawy przewidzianej ustawą o zwolnieniach grupowych, ustawodawca gwarantuje pracownikowi (w art. 8 ust. 4 tej ustawy) prawo do wyższego świadczenia. Odprawa przewidziana w ustawie o zwolnieniach grupowych została powódce wypłacona - pracodawca uznał bowiem, opierając się na treści art. 8 ust. 4 ustawy o zwolnieniach grupowych, że jest to dla niej korzystniejsze, gdyż obowiązujący w dniu rozwiązania umowy o pracę regulamin wynagradzania z 1999 r. przewidywał w § 25 wypłatę odprawy emerytalnej w wysokości jedynie jednomiesięcznego wynagrodzenia. Sąd Okręgowy nie podzielił jednak sposobu rozumowania pozwanego, że do powódki powinien mieć zastosowanie nowy regulamin wynagradzania z 1999 r. W chwili zawarcia umowy o pracę strony odwołały się do postanowień obowiązującego wówczas regulaminu wynagradzania, który utracił moc w 1999 r. w związku z wejściem w życie nowego regulaminu wynagradzania. Oznacza to, że strony stosunku pracy tak ukształtowały wzajemne

prawa i obowiązki wynikające z zawartej umowy o pracę, że elementem treści stosunku pracy stało się również prawo pracownika do odprawy emerytalnej, której wysokość została określona w § 27 regulaminu z 1991 r. Regulamin wynagradzania wprowadzony u pozwanego pracodawcy w 1991 r. przekształcił się z dniem wejścia w życie noweli do Kodeksu pracy z 2 lutego 1996 r. w regulamin wynagradzania, o którym mowa w art. 77² k.p. Do regulaminu tego należy zatem stosować przepisy Kodeksu pracy dotyczące regulaminu wynagradzania. Z art. 77² § 5 k.p. wynika z kolei, że do regulaminu stosuje się również odpowiednio przepisy art. 241¹³ k.p. Oznacza to, że zgodnie z odpowiednio stosowanym art. 241¹³ k.p., korzystniejsze postanowienia regulaminu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy; z kolei postanowienia regulaminu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Nowy regulamin wynagradzania został wprowadzony u pozwanego pracodawcy w marcu 1999 r. Przewidywał on utrzymanie prawa do odprawy emerytalno-rentowej, jednakże w ujednoliconym wymiarze jednomiesięcznego wynagrodzenia, a więc w takiej samej wysokości jaka wynika z art. 92¹ k.p. Obniżenie wysokości odprawy emerytalnej (przy stażu zatrudnienia powódki - z czterokrotnego do jednokrotnego wynagrodzenia) stanowiło niewątpliwie pogorszenie sytuacji płacowej pracownika, dlatego wprowadzenie niekorzystnych zmian wymagało dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Za zasadne uznał Sąd Okręgowy domaganie się przez powódkę świadczeń pieniężnych w postaci nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalnej w wysokości określonej w regulaminie z 1991 r., albowiem stały się one elementem treści stosunku pracy, nie zostały wypowiedziane i nadal obowiązują obie strony, rodząc po stronie pozwanego obowiązek ich wypłaty. Sąd Okręgowy nie podzielił argumentacji strony pozwanej, że skoro powódka zaniedbała przygotowania pisma zawierającego oświadczenie o wypowiedzeniu warunków płacy, to nie powinna obecnie korzystać z tego swojego zaniedbania i domagać się zasądzenia świadczeń przewidzianych w dotychczasowym regulaminie wynagradzania. Zgodnie z art. 3¹ § 1 k.p., czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Powódka nie była osobą wyznaczoną do dokonywania czynności w sprawach z za-

kresu prawa pracy w rozumieniu tego przepisu, zarzut pozwanego w stosunku do powódki mógłby dotyczyć jedynie tego, że jako kadrowa nie przygotowała projektów stosownych pism obejmujących oświadczenie woli pracodawcy konstruujące czynność wypowiedzenia zmieniającego, co jednak nie stanowi usprawiedliwienia dla pracodawcy, który nie dopełnił ciężącego na nim obowiązku w zakresie dokonania wypowiedzenia zmieniającego w związku z wprowadzeniem nowego regulaminu wynagradzania, mniej korzystnego dla pracowników. Ponadto powódka, zdaniem Sądu Okręgowego, nie mogła sama sobie złożyć oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, twierdzenia pozwanego w tym zakresie są bezpodstawne.

Odnosząc się do apelacji strony pozwanej, kwestionującej zasadność przyznania powódce nagrody jubileuszowej, Sąd Okręgowy wskazał, iż argumenty jurystyczne dotyczące odprawy emerytalnej należy odnieść również do nagrody jubileuszowej. Pracodawca w związku z wprowadzeniem nowego regulaminu wynagradzania nie dokonał wypowiedzeń zmieniających, a zatem w stosunku do roszczenia powódki o nagrodę jubileuszową należy zastosować postanowienia zawartej przez strony umowy o pracę, a tym samym obowiązującego w dniu jej zawarcia regulaminu wynagradzania, który w § 26 przewidywał prawo do nagrody jubileuszowej w wysokości 200% podstawy wymiaru po dwudziestu latach pracy, a po każdym następnym pięciu latach pracy prawo to zwiększało się o 50% podstawy wymiaru. Jako nieuzasadniony ocenił Sąd Okręgowy podniesiony przez stronę pozwaną dopiero w postępowaniu apelacyjnym zarzut potrącenia. Warunkiem skuteczności oświadczenia o potrąceniu, składanego drugiej stronie, jest skonkretyzowanie potrącanej wierzytelności, a przede wszystkim dokładne określenie kwoty pieniężnej, w jakiej ta wierzytelność się wyraża (por. wyrok Sądu Najwyższego z 30 maja 1968 r., II PR 202/68, LEX nr 6353). Zdaniem Sądu Okręgowego, dokonanie w przedmiotowej sprawie potrącenia nie było możliwe. Wierzytelność pozwanego pracodawcy nie jest wierzytelnością pewną, nie została także ustalona wysokość szkody, z której wywodzi on swoje roszczenie odszkodowawcze, jak również nie została określona ściśle wysokość tejże wierzytelności. Strona pozwana określiła wysokość wierzytelności objętej zarzutem potrącenia przez ogólne odwołanie się do kwoty zasądzonej od niej na rzecz powódki przez Sąd Rejonowy, zastrzegając sobie równocześnie możliwość zmiany tej kwoty w zależności od stanowiska, jakie zajmie Sąd drugiej instancji. W świetle obowiązujących przepisów - art. 498 i nast. k.c. - potrącenie tak określonej wierzytelności nie jest dopuszczalne. Sąd zwrócił uwagę, że potrącenie nie jest także

możliwe z uwagi na treść art. 87 k.p. Zarówno nagroda jubileuszowa, jak i odprawa emerytalno-rentowa, nie mają charakteru prawnego wynagrodzenia za pracę wykonaną, jednak będąc świadczeniami o charakterze płacowym (finansowym, wynikającym ze stosunku pracy) podlegają ochronie jako objęte ogólną kategorią wynagrodzenia pracowniczego (w ujęciu art. 91 k.p.), z którego mogą być potrącane należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 k.p. tylko za pisemną zgodą pracownika (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 29 sierpnia 1994 r., III APr 44/94, OSA 1994 nr 10, poz. 79 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 1982 r., I PRN 118/82, OSNCP 1983 nr 7, poz. 102).

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył w całości kasacją pełnomocnik strony pozwanej, zarzucając: 1) mające istotny wpływ na wynik sprawy naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 382 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. przez to, że Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej nie orzekł na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym; art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. polegające na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów i odmówieniu wiarygodności oraz mocy dowodowej przedstawionym przez stronę pozwaną dowodom na okoliczność wyrządzenia przez powódkę stronie pozwanej szkody w wyniku nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych; 2) naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 498 § 1 k.c. przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że strona pozwana nie dokonała skutecznego potrącenia przysługującej jej wobec powódki wierzytelności z wierzytelności dochodzonej przez powódkę; art. 87 k.p. przez jego zastosowanie i przyjęcie, że nie jest dopuszczalne potrącenie z przysługujących powódce nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalno-rentowej należności odszkodowawczych strony pozwanej. Wskazując na powyższe podstawy skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie apelacji powódki i w wyniku uwzględnienia apelacji strony pozwanej zmianę wyroku Sądu Rejonowego przez oddalenie powództwa w całości.

Jako okoliczność uzasadniająca rozpoznanie kasacji skarżący wskazał konieczność dokonania przez Sąd Najwyższy wykładni art. 87 k.p. z punktu widzenia stosowania tego przepisu w drodze analogii. Zdaniem skarżącego, nie ulega wątpliwości, że art. 87 k.p. z perspektywy wykładni gramatycznej dotyczy jedynie wynagrodzenia za pracę, wprowadzając daleko idącą ochronę wynagrodzenia, polegającą na

ustawowym ograniczeniu dopuszczalności potrącenia z wynagrodzenia za pracę, jedynie do sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych, zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi oraz kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 k.p. Według skarżącego, *ratio legis* przepisu jest oczywista; brak ustawowego ograniczenia możliwości dokonywania przez pracodawcę potrąceń należności z należnego pracownikowi wynagrodzenia rodziłby niebezpieczeństwo, że pracownik pozbawiony byłby środków na utrzymanie i zaspokajanie swoich podstawowych potrzeb. Wątpliwe jest natomiast przyjmowanie szerokiego rozumienia art. 87 § 1 k.p. i w konsekwencji stosowanie go również do nagrody jubileuszowej oraz odprawy emerytalno-rentowej, skoro świadczenia te mają charakter incydentalny i w związku z tym w żaden sposób nie można ich określić jako świadczeń stanowiących dla pracownika podstawowe źródło utrzymania. Nagroda jubileuszowa i odprawa emerytalno-rentowa spełniają inne funkcje niż wynagrodzenie za pracę, dlatego też niczym nie jest uzasadnione przykładanie do tak różnych świadczeń tej samej miary. Potrącenie przez pracodawcę przysługujących mu należności z nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalno-rentowej nie pozbawia pracownika środków utrzymania, skoro środki te zapewnia już z założenia wynagrodzenie za pracę. Prawdą jest, że dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego (między innymi wyrok z 25 listopada 1982 r., I PRN 118/82, OSNCP 1983 r., z. 7, poz. 102, oraz wyrok z 14 listopada 1996 r., I PKN 3/96 OSNAPiUS 1997 nr 11, poz. 193) i sądów powszechnych (między innymi wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 29 sierpnia 1994 r., III APr 44/94, OSA 1994 nr 10, poz. 79) przyjmuje szerokie stosowanie art. 87 § 1 k.p., jednakże według skarżącego stanowisko prezentowane dotychczas przez judykaturę powinno ulec zmianie. Dodatkowo za przyjęciem kasacji przemawia, zdaniem strony pozwanej, oczywiste naruszenie prawa przez Sąd Okręgowy, który wbrew art. 382 k.p.c. nie orzekł na podstawie materiału zebranego w postępowaniu pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Sąd drugiej instancji orzekł, zdaniem skarżącego, w swego rodzaju „próżni”, gdyż w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku ani nie przeprowadził na nowo oceny zgromadzonych w sprawie dowodów, ani też nie przyjął ustaleń Sądu Rejonowego jako swoich. Skarżący odwołał się do ustalonego i jednoznacznego w tej kwestii orzecznictwa Sądu Najwyższego (między innymi wyroku z 23 lutego 1998 r., III CKN 284/97, niepublikowany, wyroku z 26 czerwca 1998 r., II CKN 815/97, niepublikowany, oraz wyroku z 29 lipca 1999 r., II UKN 56/99, OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 829), zgodnie z którym brak ponowienia przez sąd drugiej instancji dowodów zebra-

nych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym stanowi naruszenie art. 382 k.p.c., i które skutkować powinno uchynieniem wyroku wydanego w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw. W pierwszej kolejności należy się odnieść do zarzutów dotyczących naruszenia przepisów postępowania. Rację ma skarżący, że istota postępowania apelacyjnego wymaga, aby sąd drugiej instancji oparł się na swoich własnych, samodzielnych ustaleniach faktycznych, choćby przez odpowiednio wyraźne i jednoznaczne stwierdzenie, iż przyjmuje za własne ustalenia sądu pierwszej instancji. Faktem jest również, że w uzasadnieniu zaskarżonego kasacją wyroku zabrakło takiego wyraźnego stwierdzenia, iż Sąd Okręgowy podziela i przyjmuje za własne ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego. Jednakże z tego tylko powodu - braku choćby ogólnikowego powołania się na wyniki postępowania dowodowego przed Sądem pierwszej instancji - nie można przyjąć, że doszło do naruszenia wskazanych w kasacji przepisów postępowania, zwłaszcza art. 382 k.p.c., a tym bardziej, że było to naruszenie rażące lub oczywiste. Z całokształtu wywodów (argumentacji) Sądu Okręgowego wynika bowiem, że ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego zostały w całości przyjęte za podstawę wyroku, a zmiana wyroku Sądu pierwszej instancji w zakresie odprawy emerytalno-rentowej (wynikająca z uwzględnienia apelacji powódki) była skutkiem odmiennej oceny materialnoprawnej co do istnienia związku pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę, nie zaś dokonania odmiennych ustaleń faktycznych od tych, które przyjął za podstawę rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy. Sąd Okręgowy uzupełnił jedynie postępowanie dowodowe w zakresie dotyczącym okoliczności uzyskania przez powódkę uprawnień emerytalnych, jednak tego uzupełnienia nie sposób potraktować jako stojącego w opozycji do ustaleń Sądu Rejonowego, którego wszystkie ustalenia (ale już nie oceny prawne) zostały przejęte *in extenso* przez Sąd Okręgowy.

Nie można zgodzić się z tezą skarżącego, że brak ponowienia przez sąd drugiej instancji dowodów zebranych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym stanowi naruszenie art. 382 k.p.c., jeżeli sąd drugiej instancji dokonuje zmiany rozstrzygnięcia sądu pierwszej instancji. Przede wszystkim, w rozpoznawanej sprawie zmiana wyroku Sądu Rejonowego wynikała z odmiennej oceny materialnoprawnej kwestii

związku między przejściem powódki na emeryturę a ustaniem jej stosunku pracy, a nie z odmiennej oceny dowodów. Ponadto, stanowisko Sądu Najwyższego w kwestii konieczności ponowienia dowodów przy orzekaniu reformatoryjnym, prezentowane w przytoczonych w kasacji orzeczeniach z lat 1998-1999, nie jest obecnie ani utrwalone, ani aktualne. Wprost przeciwnie, w wielu późniejszych orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjął, że sąd drugiej instancji nie ma obowiązku ponawiania dowodów przeprowadzonych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, może natomiast odmienne ocenić dowody zebrane przed sądem pierwszej instancji, powinien jednak zdać z tej oceny relację w uzasadnieniu swojego orzeczenia.

Kwestionując możliwość odmiennej oceny materiału dowodowego przez sąd drugiej instancji, skarżący w istocie podważa przyjęty model apelacji. Podaje bowiem *de facto* w wątpliwość dopuszczalność dokonywania przez sąd drugiej instancji samodzielnych ustaleń, opartych na materiale dowodowym zebranym w pierwszej instancji. Tymczasem obowiązujący model apelacji, ugruntowany bogatą doktryną prawa procesowego, był też przedmiotem licznych wypowiedzi Sądu Najwyższego, który po wnikliwej analizie zagadnienia, w mającej moc zasady prawnej uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98 (OSNC 1999 nr 7-8, poz. 124), stwierdził, że sąd drugiej instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu pierwszej instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia. Orzeczenia Sądu Najwyższego przytoczone w kasacji zostały wydane wcześniej niż cytowana uchwała z 23 marca 1999 r., III CZP 59/98. Uznać należy, że Sąd Najwyższy nadając swej uchwale moc zasady prawnej ostatecznie przeciął istniejące wcześniej wątpliwości interpretacyjne, prowadzące do rozbieżności w orzecznictwie, i jednoznacznie opowiedział się za przyjętą koncepcją wykładni art. 382 k.p.c. W późniejszym wyroku z 8 lutego 2000 r., II UKN 385/99 (OSNAPIUS 2001 nr 15, poz. 493), Sąd Najwyższy podkreślił, że sąd drugiej instancji ma prawo i obowiązek dokonać własnej oceny wyników postępowania dowodowego, niezależnie od tego, czy ustaleń dokonuje po przeprowadzeniu nowych dowodów bądź ponowieniu dotychczasowych, czy też jedynie wskutek niepodzielenia ustaleń dokonanych przez sąd pierwszej instancji.

Ostatecznie uwzględniającą kontekst konstytucyjny wykładnię art. 382 k.p.c. przedstawił Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 11 marca 2003 r., SK 8/02 (OTK-A 2003 nr 3, poz. 20), podkreślając, że ustawowa konstrukcja postępowania apelacyjnego, wsparta orzecznictwem Sądu Najwyższego, ma z jednej strony na celu umożli-

liwienie stronie wzruszenia krzywdzącego i zapadłego z naruszeniem prawa (tak materialnego, jak i procesowego) wyroku sądu pierwszej instancji, z drugiej jednak strony chronić ma wymiar sprawiedliwości przed mnożeniem zbędnych czynności procesowych i ograniczać przekazywanie spraw do ponownego rozpoznania jedynie do przypadków naprawdę koniecznych. Podstawowym założeniem postępowania apelacyjnego jest dążenie do wydania merytorycznego rozstrzygnięcia, opartego na materiale zebranym przez sąd pierwszej instancji i przez sąd odwoławczy. Ten ostatni musi samodzielnie ocenić całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego z uwzględnieniem faktów z zakresu notoryjności powszechnej i urzędowej, faktów przyznanych lub niezaprzeczonych, a także domniemań prawnych. Skoro postępowanie odwoławcze ma przede wszystkim wymiar merytoryczny, dopiero zaś w drugiej kolejności kontrolny, to uznać też trzeba, iż rozstrzygając sąd odwoławczy może i musi oprzeć się na własnych ustaleniach. Trybunał Konstytucyjny zgodził się z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w przywołanej uchwale z 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, że ustalenia sądu drugiej instancji mogą być odmienne od ustaleń leżących u podstaw zaskarżonego apelacją wyroku nawet wówczas, gdy dokonywane są bez ponawiania postępowania dowodowego.

Powyższe względy przesądziły o bezzasadności zarzutu naruszenia art. 382 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c.

Nieuzasadnione są również pozostałe zarzuty procesowe, dotyczące naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. Skarżący twierdzi, że Sąd Okręgowy przekroczył granice swobodnej oceny dowodów i odmówił wiarygodności oraz mocy dowodowej przedstawionym przez stronę pozwaną dowodom na okoliczność wyrządzenia przez powódkę stronie pozwanej szkody w wyniku nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych. Tak skonstruowany zarzut uchyla się spod kontroli kasacyjnej, ponieważ skarżący w żadnym miejscu - ani w *petitum* kasacji, ani w jej uzasadnieniu - nie ujawnił, jaki materiał dowodowy ma na myśli, o jakie dowody na okoliczność przysługiwania stronie pozwanej wierzytelności z tytułu roszczeń odszkodowawczych chodzi, jakich dowodów przedstawionych przez stronę pozwaną dla wykazania zasadności jej roszczeń Sąd Okręgowy nie ocenił (albo ocenił je wadliwie). Można się jedynie zgodzić ze skarżącym, że niewystarczający był ogólnikowy argument Sądu Okręgowego, iż wierzytelność strony pozwanej nie jest wierzytelnością pewną, skoro Sąd nie przeprowadził dowodów na okoliczność zasadności roszczenia odszkodowawczego, jednak tego zagadnienia nie dotyczy art. 233 § 1 k.p.c.,

określający zasady sądowej (sędziowskiej) oceny zgromadzonego materiału dowodowego. Przepis ten nie reguluje bowiem kwestii pominięcia (niedopuszczenia) przez sąd dowodów zgłoszonych przez strony ani skutków nieprzeprowadzenia takich dowodów.

Nie jest również uzasadniony zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego.

Sąd Okręgowy przyjął, że strona pozwana nie mogła dokonać skutecznego potrącenia wierzytelności, ponieważ wierzytelność obejmująca roszczenie odszkodowawcze nie jest wierzytelnością pewną, nie została bowiem wykazana wysokość szkody, z której pozwana wywodzi swoje roszczenie. Strona pozwana nie wystąpiła przeciwko powódce z pozwem (powództwem) wzajemnym (art. 204 k.p.c.) - o zasądzenie odszkodowania mającego zrekompensować szkodę spowodowaną zawinionym zaniechaniem powódki, polegającym na nieprzygotowaniu projektu pisma obejmującego oświadczenie woli pracodawcy konstruujące wypowiedzenie warunków wynagradzania. Zgłosiła natomiast - dopiero na etapie postępowania apelacyjnego - zarzut potrącenia. Zarzut potrącenia jest czynnością procesową o charakterze jednocześnie procesowym i materialnoprawnym. Inaczej mówiąc - potrącenie jako instytucja prawa materialnego (art. 498 k.c.) może być dokonane, jeżeli strona, która chce z tej instytucji prawnej skorzystać, podniesie w procesie stosowny zarzut - procesowy zarzut potrącenia. Do skutków materialnoprawnych stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego, w tym art. 498 k.c., do skutków procesowych należy stosować przepisy Kodeksu postępowania cywilnego. Potrącenie w procesie cywilnym może być dokonane przez pozwanego w formie zarzutu bez zgłaszania powództwa wzajemnego. W wypadku zgłoszenia zarzutu potrącenia sąd musi badać zarówno podstawę prawną, jak i okoliczności faktyczne uzasadniające wierzytelność zgłoszoną do potrącenia. Chociaż zatem przepisy prawa procesowego nie ograniczają w czasie zgłoszenia zarzutu potrącenia (w przeciwieństwie do pozwu wzajemnego - art. 204 k.p.c.), to realne udowodnienie podstaw faktycznych wierzytelności objętej zarzutem potrącenia zgłoszonym dopiero na etapie postępowania apelacyjnego może być utrudnione ze względu na ograniczenia dotyczące przytaczania nowych faktów i przeprowadzenia nowych dowodów w postępowaniu apelacyjnym (art. 381 k.p.c.). Zarzutowi potrącenia zgłoszonemu przez stronę pozwaną nie towarzyszyły żadne wnioski dowodowe. Wniosków takich nie mogło zastąpić twierdzenie pozwanego, iż „wykazał ponad wszelką wątpliwość, że powódka zaniedbała swoich obowiązków, związanych z

wdrożeniem zmiany regulaminu wynagradzania”. Nieprecyzyjne i niejednoznaczne stwierdzenie Sądu Okręgowego, że „wierzytelność pozwanego nie jest wierzytelnością pewną”, może być potraktowane jako synonim nieudowodnienia w toku postępowania apelacyjnego zasadności roszczenia odszkodowawczego, nie tylko co do wysokości szkody (w tym zakresie należy zgodzić się z twierdzeniem skarżącego, że wysokość roszczenia odszkodowawczego została wystarczająco sprecyzowana przez stronę pozwaną przez odniesienie jej do wysokości kwoty zasądzonej przez Sąd na rzecz powódki), ale przede wszystkim co do przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej powódki. Zgłaszając zarzut potrącenia, strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów, nie zgłosiła wniosków dowodowych oraz nie powołała się na, wyraźnie wskazane, już przeprowadzone dowody. Nieuwzględnienie przez Sąd zarzutu potrącenia nie stoi na przeszkodzie późniejszemu dochodzeniu odrębnym pozwem objętego tym zarzutem roszczenia (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 20 listopada 1987 r., III CZP 69/87, OSNC 1989 nr 4, poz. 64). Wyrok Sądu Okręgowego nie zamyka zatem stronie pozwanej możliwości wystąpienia z powództwem o odszkodowanie przeciwko powódce w osobnym procesie, ponieważ w zaskarżonym wyroku nie przesądzono w sposób wiążący o istnieniu lub nieistnieniu przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej powódki (co do: 1) zdarzenia powodującego szkodę; 2) bezprawności zachowania powódki - jego niezgodności z treścią umowy o pracę, zakresem czynności, przepisami prawa, zasadami współżycia społecznego, poleceniem służbowym lub panującymi zwyczajami; 3) subiektywnego zawinienia - w postaci niedołożenia należytej staranności; 4) wreszcie związku przyczynowego między jej zachowaniem a powstaniem szkody). Zarzut naruszenia art. 498 § 1 k.c. jest zatem nieuzasadniony, ponieważ nie można skutecznie zarzucać naruszenia prawa materialnego w sytuacji, gdy nieuwzględnienie procesowego zarzutu potrącenia nastąpiło w istocie z przyczyn procesowych.

Sąd Najwyższy nie podzielił również wywodów kasacji w części dotyczącej naruszenia art. 87 § 1 k.p. Przepis ten, ograniczający możliwość dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę (por. art. 505 k.c.), jest przepisem regulującym kwestię dopuszczalności potrącenia wierzytelności pracodawcy w stosunku do wierzytelności pracownika obejmującej wynagrodzenie za pracę. Kwestia potrącenia wierzytelności pracodawcy z wynagrodzenia pracownika jest zatem uregulowana autonomicznie w Kodeksie pracy, wyprzedzając w tym zakresie regulację Kodeksu cywilnego, w szczególności art. 498 § 1 k.c. Wyraźnie ochronna funkcja art. 87 § 1 k.p. daje

podstawę do przyjęcia, że w pojęciu „wynagrodzenie za pracę” - w ujęciu tego przepisu - może się mieścić nie tylko wynagrodzenie za pracę w ścisłym znaczeniu, ale również inne świadczenia związane z pracą o charakterze zbliżonym do wynagrodzenia za pracę, czyli takie składniki szeroko pojmowanego wynagrodzenia, które nie są w ścisłym znaczeniu wynagrodzeniem za pracę, jednak są traktowane przez ustawodawcę na porównywalnych zasadach. Takie rozumienie znaczenia pojęcia „wynagrodzenie za pracę” użytego w art. 87 § 1 k.p. znajduje uzasadnienie w kontekście normatywnym, w jakim przepis ten został umiejscowiony w systematyce Kodeksu pracy. Rozdział II „Ochrona wynagrodzenia za pracę”, w którym ulokowany został art. 87 § 1 k.p., mieści się w dziale trzecim zatytułowanym „Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia” (chodzi oczywiście o inne świadczenia związane z pracą, o czym przekonuje tytuł rozdziału I tego działu). Te inne świadczenia związane z pracą, to między innymi odprawa rentowa lub emerytalna (rozdział IIIa), a także nagroda jubileuszowa (art. 77³ § 3 pkt 3 k.p.).

Kwestia objęcia ochroną przed potrąceniem na takich samych zasadach, jak wynagrodzenia za pracę w ścisłym znaczeniu, również nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalnej została już rozstrzygnięta we wcześniejszym orzecznictwie, przytoczonym w kasacji. Dotychczasowe utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów powszechnych przyjmuje szerokie stosowanie art. 87 § 1 k.p., a w związku z tym szeroką ochronę wynagrodzenia pracownika i innych świadczeń płacowych o podobnych do wynagrodzenia funkcjach i charakterze przed potrąceniami dokonywanymi przez pracodawcę. Zgodnie z art. 300 k.p., w sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. W prawie pracy nie ma przepisu, który wprost zakazywałby dokonywania potrąceń z odprawy emerytalnej lub nagrody jubileuszowej przysługujących pracownikowi. Powstaje więc pytanie, czy skoro sprawa ta jest nieuregulowana przepisami prawa pracy, to być może oznacza to dopuszczalność dokonywania potrąceń z tych wierzytelności na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (przy założeniu ich niesprzeczności z zasadami prawa pracy). Przeciwno tej możliwości przemawia jednakże przepis art. 87 § 1 k.p. po dokonaniu jego funkcjonalnej i aksjologicznej wykładni. Przepis ten dotyczy wynagrodzenia za pracę i wprowadza jego ochronę, dopuszczając potrącenie z wynagrodzenia za pracę tylko sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych, zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi i kar pieniężnych przewidzianych w art.

108 k.p. Ponadto bez zgody pracownika (art. 91 k.p.) mogą być odliczane kwoty określone w art. 87 § 7 k.p. Dopuszczalność stosowania art. 87 § 1 k.p. w drodze analogii do odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej uzasadniona jest podobieństwem funkcji i charakteru obu świadczeń w zestawieniu z wynagrodzeniem za pracę w ujęciu ścisłym. Wynagrodzenie za pracę, z jednej strony, oraz odprawa emerytalna i nagroda jubileuszowa, z drugiej, mają charakter pieniężny i są świadczeniami ze stosunku pracy. Wynagrodzenie za pracę zapewnia pracownikowi środki na utrzymanie i zaspokajanie innych potrzeb. Z reguły analogiczne są funkcje odprawy i nagrody, co jest widoczne zwłaszcza w przypadku pracownika, który w związku z ustaniem stosunku pracy przechodzi na emeryturę - nie będzie on kontynuował zatrudnienia, a świadczenia emerytalne są na ogół niższe od wynagrodzenia za pracę. Należy także zauważyć, że należne powódce świadczenia z tytułu zatrudnienia u strony pozwanej - odprawa emerytalna i nagroda jubileuszowa - wykazują również inne związki z jej wynagrodzeniem za pracę, gdyż są obliczane w odniesieniu do jego wysokości, a ich rozmiar jest uzależniony od stażu pracy.

Powyższy pogląd jest kontynuacją wcześniejszego orzecznictwa przyjmującego szerokie stosowanie art. 87 § 1 k.p. Przykładowo można wskazać na stosowanie tego przepisu do ekwiwalentu za urlop (wyrok Sądu Najwyższego z 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, OSNCP 1980 nr 12, poz. 248), do nagrody jubileuszowej (wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 1982 r., I PRN 118/82, OSNCP 1983 nr 7, poz. 102), do odprawy z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 14 listopada 1996 r., I PKN 3/96, OSNAPiUS 1997 nr 11, poz. 193) oraz do odprawy emerytalnej (wyrok SA w Gdańsku z 29 sierpnia 1994 r., III APr 44/94, OSA 1994 nr 10, poz. 79). W powołanych orzeczeniach Sąd Najwyższy stwierdził między innymi, że w świetle przepisów art. 152, 171 i 172 k.p. ekwiwalent pieniężny należny pracownikowi za niewykorzystany urlop wypoczynkowy podlega ochronie w takim samym zakresie jak wynagrodzenie za pracę, że nagroda jubileuszowa jest elementem wynagrodzenia za pracę, a pracodawca nie może dokonywać - bez zgody pracownika - potrąceń z należnej mu nagrody jubileuszowej, że odprawa z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy korzysta z takiej samej ochrony przed potrąceniami jak wynagrodzenie za pracę.

Również dotychczasowe orzecznictwo sądów powszechnych ujmuje w podobny sposób kwestię znaczenia ochrony przed potrąceniami świadczeń należnych pracownikowi od pracodawcy z tytułu świadczenia pracy. W orzecznictwie tym przyj-

muje się, że świadczenia finansowe należne pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy wobec przejścia na emeryturę, w tym odprawa emerytalna i nagroda jubileuszowa, nie są wyłączone spod działania przepisów o ochronie wynagrodzenia. Jakkolwiek w formule wykładni gramatycznej należności te nie mają charakteru prawnego wynagrodzenia za pracę wykonaną, to będąc świadczeniami o charakterze finansowym (płacowym) ze stosunku pracy podlegają ochronie jako objęte ogólną kategorią wynagrodzenia pracowniczego w ujęciu art. 91 k.p., z którego mogą być potrącone należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 k.p. tylko za pisemną zgodą pracownika (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 29 sierpnia 1994 r., III APr 44/94, OSA 1994 nr 10, poz. 79). Istotne znaczenie ma także myśl wyrażona w wyroku Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z 15 grudnia 1976 r., I P 2179/75 (Służba Pracownicza 1977 nr 11, str. 31), w którym stwierdzono, że przepis art. 87 k.p. określa katalog należności, które mogą być potrącone z wynagrodzenia za pracę; katalog ten nie zawiera upoważnienia dla pracodawcy do potrącenia należności z tytułu szkód wyrządzonych przez pracownika w wyniku wadliwego wykonania lub niewykonania obowiązków pracowniczych. Należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 k.p. mogą być potrącone z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie (art. 91 k.p.).

Także w doktrynie prawa pracy przyjmuje się szerokie rozumienie pojęcia wynagrodzenie za pracę dla celów ochrony przed potrąceniami ze strony pracodawcy (por. J.Iwulski, W.Sanetra: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2003 tezy do art. 87; odmiennie jednak S.Płażek: Problem dopuszczalności potrąceń z wierzytelności pracownika innymi niż wynagrodzenie, PiZS 1999 nr 12, str. 36).

W kasacji nie przedstawiono przekonującej argumentacji prawnej, która miałaby przemawiać za odstąpieniem od dotychczasowej linii orzecznictwa. Potrącenie przez stronę pozwaną kwoty odszkodowania mającego rekompensować szkodę rzekomo spowodowaną i zawinioną przez powódkę było zatem niemożliwe i niedopuszczalne.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393¹² k.p.c.

=====