



Sygn. akt II PK 117/08

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 6 stycznia 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Gersdorf

w sprawie z powództwa K. K.

przeciwko Telekomunikacji Polskiej S.A.

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 stycznia 2009 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. z dnia 8 stycznia 2008 r.,

1. oddala skargę kasacyjną w części dotyczącej roszczenia o wynagrodzenie za maj 2004 r.,

2. uchyla zaskarżony wyrok w pozostałej części i w tym zakresie przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w G. - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy [...]– Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. wyrokiem z 9 października 2007 r., zasądził od strony pozwanej Telekomunikacji Polskiej S.A. w Warszawie na rzecz powódki K. K. kwotę 1.889,46 zł z ustawowymi odsetkami od 11 stycznia 2005 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za grudzień 2004 r., odrzucił pozew w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za maj 2004 r. oraz oddalił powództwo w pozostałej części, to jest o wynagrodzenie za okres od czerwca do listopada 2004 r. włącznie.

Sąd Rejonowy ustalił, że wyrokiem z 28 maja 2004 r., Sąd Rejonowy w G. przywrócił powódkę K. K. do pracy u strony pozwanej, w Telekomunikacji Polskiej S.A. Obszar Telekomunikacji w G., na dotychczasowych warunkach pracy i płacy i zasądził na jej rzecz od pozwanej kwotę 51.737,84 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku. Wynagrodzenie zostało zasądzone za okres 14 miesięcy - od 1 kwietnia 2003 r. do 31 maja 2004 r. - czyli za cały czas pozostawania powódki bez pracy aż do chwili wydania wyroku przywracającego do pracy, ponieważ była ona pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie jako członek zarządu Związku Zawodowego Pracowników Telekomunikacji w S. Od tego wyroku strona pozwana wniosła apelację. Sąd Okręgowy wyrokiem z 3 grudnia 2004 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 11.086,68 zł tytułem odszkodowania w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa. Na skutek kasacji wniesionej przez powódkę Sąd Najwyższy wyrokiem z 6 października 2005 r., w sprawie II PK 71/05, zmienił wyrok Sądu Okręgowego z 3 grudnia 2004 r. w ten sposób, że oddalił apelację strony pozwanej. Oznaczało to "utrzymanie w mocy" wyroku Sądu Rejonowego, przywracającego powódkę do pracy i zasądzającego na jej rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy od 1 kwietnia 2003 r. do 31 maja 2004 r.

Z dniem 20 października 2005 r. powódka została przywrócona do pracy. Zażądała wówczas wypłaty wynagrodzenia za dalszy okres pozostawania bez pracy, który nie został objęty wyrokiem Sądu Rejonowego z 28 maja 2004 r., a mianowicie za miesiące od maja 2004 r. do grudnia 2004 r. włącznie. Powódce wypłacono - zgodnie z treścią wyroku Sądu Rejonowego z 28 maja 2004 r. - kwotę

51.737,84 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, do 31 maja 2004 r. włącznie.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że po rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem powódka otrzymała od Telekomunikacji Polskiej S.A. w Warszawie łącznie kwotę 23.979,46 zł, na którą składały się: 3.400,00 zł z tytułu odszkodowania z pakietu socjalnego, 13.144,00 zł z tytułu odprawy, 7.435,46 zł z tytułu odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia. Kwoty te zostały przelane na konto powódki wraz z wynagrodzeniem zasadniczym i innymi świadczenia z tytułu stosunku pracy.

Sąd Rejonowy przyjął, że powódce wypłacono wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, zasądzone na jej rzecz wyrokiem Sądu Rejonowego w G. z 28 maja 2004 r., za okres od 1 kwietnia 2003 r. do 31 maja 2004 r., czyli za 14 miesięcy (14 x 3.695,56 zł). Jak wynika ze świadectwa pracy - niekwestionowanego przez powódkę - umowa o pracę łącząca strony została rozwiązana ze skutkiem na dzień 31 marca 2003 r., a zatem okres 14 miesięcy pozostawania powódki bez pracy, za który przyznano jej wynagrodzenie, rozpoczął się 1 kwietnia 2003 r. i skończył 31 maja 2004 r. W swych twierdzeniach dotyczących sposobu liczenia okresu, za jaki wypłacono jej wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy zasądzone wyrokiem sądu, powódka - zdaniem Sądu Rejonowego - wykazała niekonsekwencję, ponieważ w pozwie domagała się zapłaty wynagrodzenia za okres od maja 2004 r. i żądanie to potwierdziła na rozprawie 24 lipca 2007 r., uzasadniając swoje stanowisko tym, że wynagrodzenie za maj 2004 r. nie było objęte wyrokiem Sądu Rejonowego w G. z 28 maja 2004 r., natomiast w przedprocesowym wezwaniu strony pozwanej do zapłaty (z 14 listopada 2005 r.) okres, za jaki wyrokiem zasądzone na jej rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, został przez nią określony jako obejmujący miesiące od 1 kwietnia 2003 r. do 31 maja 2004 r. W wyniku analizy treści uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego w G. z 28 maja 2004 r. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że czas pozostawania bez pracy, za jaki powódka otrzymała wynagrodzenie, to okres od 1 kwietnia 2003 r. do 31 maja 2004 r. W zakresie roszczenia obejmującego kwotę 3.695,56 zł z tytułu wynagrodzenia za maj 2004 r. powaga rzeczy osądzonej (art. 366 k.p.c.) stanowiła podstawę do odrzucenia pozwu w tej części (art. 199 § 1

pkt 2 k.p.c.). Powódce zasądzono bowiem wcześniejszym prawomocnym wyrokiem wynagrodzenie za maj 2004 r., którego domagała się także w niniejszej sprawie.

W ocenie Sądu Rejonowego, powódce przysługiwało - zgodnie z art. 47 k.p.- wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy. Na rzecz powódki zasądzone zostało wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy do 31 maja 2004 r. Ponieważ powódka została przywrócona do pracy 20 października 2005 r., to za dalszy okres pozostawania bez pracy objęty pozwem - począwszy od 1 czerwca 2004 r. - powódce przysługiwało wynagrodzenie, które nie zostało jej wypłacone przez pracodawcę. Jednocześnie - w ocenie Sądu Rejonowego - z uwagi na przywrócenie powódki do pracy i podjęcie przez nią pracy, a także zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, odpadła podstawa prawna do wypłacenia jej następujących świadczeń: 3.400 zł z tytułu odszkodowania z pakietu socjalnego, 13.144 zł z tytułu odprawy, 7.435,46 zł z tytułu odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia, łącznie w kwocie 23.979,46 zł. Świadczenia te stały się świadczeniami nienależnymi (art. 410 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.), gdyż odpadła podstawa świadczenia tych należności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 listopada 1990 r., I PR 351/90, LEX nr 13602). Odszkodowania, których źródłem jest wypowiedzenie umowy o pracę (m.in. z tytułu skróconego okresu wypowiedzenia), a także odprawy należne w związku ze zwolnieniem grupowym, są świadczeniami, które przysługują pracownikowi w przypadku definitywnego rozwiązania z nim stosunku pracy. Odszkodowania rekompensują pracownikowi utracone wynagrodzenie w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Pokrywają szkodę, jakiej doznał pracownik z powodu utraty możliwości zarobkowania. Z kolei funkcją odpraw jest złagodzenie ekonomicznych i społecznych skutków utraty zatrudnienia; odprawa ma głównie cel socjalny. W razie przywrócenia pracownika do pracy mocą orzeczenia sądu uchylona zostaje podstawa wypłacenia przez pracodawcę odszkodowań i odpraw. Odpada bowiem cel i funkcja tych świadczeń.

W orzecznictwie przyjmuje się, że odprawa wypłacona pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę podlega zaliczeniu na poczet wynagrodzenia, o jakim mowa w art. 47 § 1 k.p. (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 9 listopada 1990 r., I PR 351/90, LEX nr 13602). To samo można odnieść do

pozostałych świadczeń wypłaconych powódce - odszkodowania z pakietu socjalnego i odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia, ponieważ pełniły podobne funkcje. Świadczenia te, wypłacone powódce, powinny podlegać zaliczeniu na poczet należnego jej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy uznał za trafne stanowisko powódki, że odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę oraz odprawa podlegają ochronie z art. 87 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 maja 2005 r., I PK 248/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 12). Nie oznacza to jednak, że w związku z takim ich charakterem prawnym nie mogą one podlegać zaliczeniu na poczet wynagrodzenia określonego w art. 47 k.p., bo zaliczenie nie oznacza, że następuje potrącenie wierzytelności. Stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyrokach z 12 maja 2005 r., I PK 248/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 12 oraz z 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 419, odnoszące się do zakresu ochrony przewidzianej w art. 87 k.p., nie może znaleźć zastosowania w przedmiotowej sprawie wprost, ponieważ w sprawach tych pozwany zgłaszał do potrącenia (nie do zaliczenia) wierzytelności, które nie zostały pracownikowi wypłacone, których istnienie było pomiędzy stronami sporne i które nie miały funkcji kompensacyjnej i nie mogły być z istoty swojej porównywane do wynagrodzenia za pracę.

Powódka twierdziła w toku procesu, że nie jest już wzbogacona i w związku z tym nie ma obowiązku zwrotu tego, co strona pozwana na jej rzecz świadczyła. Sąd Rejonowy nie podzielił tych argumentów. Niezależnie od tego, że powódka nie wykazała, aby zużyła korzyść majątkową w taki sposób, że nie jest już wzbogacona, powinna była liczyć się z obowiązkiem zwrotu świadczeń, które otrzymała od pracodawcy w związku z wypowiedzeniem jej stosunku pracy, skoro wypowiedzenie to konsekwentnie kwestionowała (art. 409 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Dążeniem powódki było odzyskanie stanowiska pracy. Musiała liczyć się z tym, że po przywróceniu jej do pracy odpadnie podstawa świadczeń w postaci odszkodowań i odprawy. Wyzbywając się korzyści w postaci świadczeń wypłaconych jej z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę (jeżeli takie wyzbycie się miało miejsce), powódka powinna była liczyć się z obowiązkiem ich zwrotu w przypadku uwzględnienia jej roszczenia o przywrócenie do pracy na

dotychczasowych warunkach pracy i płacy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 3 października 2005 r., III PK 82/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 239 i z 23 czerwca 2005 r., II PK 288/04, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 146). Sąd Rejonowy uznał, że obowiązek powódki zwrotu korzyści stronie pozwanej nie wygasł (art. 409 k.c. z związku z art. 300 k.p.). Powódka - reprezentowana w toku procesu o przywrócenie do pracy przez profesjonalnego pełnomocnika - musiała mieć świadomość, że w razie orzeczenia zgodnie z jej żądaniem odpadnie podstawa prawna uzyskania przez nią odprawy i odszkodowań w związku z rozwiązaniem umowy o pracę.

Biorąc pod uwagę powyższe ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sąd Rejonowy odrzucił pozew w części dotyczącej wynagrodzenia za maj 2004 r. (3.695,56 zł), zaliczył na poczet należnego powódce wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (29.564,48 zł) równowartość świadczeń wypłaconych na jej rzecz z tytułu rozwiązania umowy o pracę (23.979,46 zł), zasądził wyrównanie wynagrodzenia za grudzień 2004 r. jako różnicę między tymi kwotami (1.889,46 zł) z odsetkami i oddalił powództwo w części, w jakiej nastąpiło to zaliczenie.

Od powyższego wyroku Sądu Rejonowego apelację wniosła powódka, zaskarżając go w części oddalającej powództwo i odrzucającej pozew, tj. w zakresie kwoty 27.675,02 zł wraz z odsetkami. Wniosła o zmianę wyroku poprzez dodatkowe zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kwot objętych powództwem. Zaskarżonemu wyrokowi powódka zarzuciła: 1) naruszenie prawa materialnego: art. 87, art. 87¹ i art. 91 k.p. w związku z art. 505 pkt 4 k.c. poprzez ich niezastosowanie oraz art. 47 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że na poczet wynagrodzenia pracownika za czas pozostawania bez pracy pracodawca może zaliczyć kwoty wypłacone w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę; 2) naruszenie prawa materialnego: 410 § 2 k.c. poprzez błędną wykładnię i uznanie, że odprawa i odszkodowanie wypłacone powódce w związku z rozwiązaniem umowy o pracę stały się świadczeniami nienależnymi w dacie przywrócenia powódki do pracy; 3) naruszenie przepisów postępowania: art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c. poprzez przyjęcie, że istnieje powaga rzeczy osądzonej odnośnie do wynagrodzenia powódki za maj 2004 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w G. wyrokiem z 8 stycznia 2008 r., oddalił apelację powódki.

Sąd Okręgowy podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy, uznając jednocześnie za trafną i prawidłową argumentację prawną przytoczoną w uzasadnieniu wyroku Sądu pierwszej instancji.

Sąd drugiej instancji podzielił w szczególności pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z 9 listopada 1990 r., I PR 351/90, zgodnie z którym odprawa wypłacona pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy po przywróceniu pracownika do pracy podlega zaliczeniu na poczet wynagrodzenia, o jakim mowa w art. 47 k.p. Sąd Okręgowy podniósł, że odprawa pieniężna przysługuje, między innymi, pracownikowi zwolnionemu z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Nie stanowi ona odszkodowania za wadliwe, naruszające przepisy prawa, rozwiązanie stosunku pracy. Jest natomiast rekompensatą za utratę pracy, a skoro przywrócenie do pracy restytuuje stosunek pracy, staje się ona świadczeniem nienależnym w rozumieniu 410 k.c., podlegającym obowiązkowi zwrotu według zasad wynikających z art. 409 k.c. Przywrócenie pracownika do pracy prawomocnym wyrokiem sądu sprawia, że odpada podstawa prawna świadczenia w postaci odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 lutego 2006 r., II PK 158/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 357). Powyższe stanowisko należy odnieść również do odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia i odszkodowania z pakietu socjalnego. Pracownik, wnosząc pozew o przywrócenie do pracy, musi liczyć się z tym, że powództwo zostanie uwzględnione, a wtedy odpadnie podstawa wypłacenia mu odprawy, zaś wypłacona odprawa stanie się świadczeniem nienależnym (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26 czerwca 2006 r., II PK 330/05, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 188).

Z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że pracownik, którego po wypłaceniu mu odpraw przywrócono do pracy, nie ma prawa do dwóch świadczeń - odprawy z powodu utraty pracy i jednocześnie wynagrodzenia związanego z dalszym zatrudnieniem. Świadczenia te wykluczają się wzajemnie. Odmienny pogląd prowadziłby do sytuacji, w której pracownikowi należałaby się odprawa związana z rozwiązaniem stosunku pracy, pomimo że został prawomocnym wyrokiem przywrócony do pracy, oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, co niewątpliwie prowadziłoby do uzyskania przez

pracownika korzyści majątkowej w postaci odprawy bez podstawy prawnej. Odprawy i odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy mają na celu zabezpieczenie pracownikowi środków pieniężnych na czas poszukiwania przez niego nowej pracy i zmniejszenie dotkliwości skutków finansowych utraty pracy. Natomiast odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia umożliwia dostarczenie pracownikowi środków na życie w okresie wypowiedzenia, w którym otrzymywałby wynagrodzenie. Celem odprawy nie może być bezpodstawne wzbogacenie pracownika, do którego dochodzi, gdy pracodawca, przekonany o prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę, wypłaca mu świadczenie należne w momencie zwolnienia, którego podstawa prawna odpada w późniejszym okresie w związku z przywróceniem do pracy. Wnosząc pozew o przywrócenie do pracy, powódka musiała się liczyć z możliwością rozstrzygnięcia sądu pracy zgodnie z żądaniem pozwu.

Sąd drugiej instancji nie podzielił argumentów powódki, że zaliczenie odpraw na poczet wynagrodzenia jest obejściem zakazu potrąceń z wynagrodzenia pracownika, przewidzianego w art. 87 k.p. Wykładnia gramatyczna art. 87 k.p. przemawia za tym, że "zaliczenie" jest pojęciem odrębnym od "potrącenia", a zatem do "zaliczenia" w ogóle nie mają zastosowania przepisy dotyczące ograniczenia dopuszczalności potrąceń z wynagrodzenia pracownika. Zaliczenie nie jest tożsame z potrąceniem, ponieważ wówczas w orzecznictwie występowałoby tylko to jedno pojęcie. Na poparcie swojego stanowiska Sąd drugiej instancji przytoczył poglądy doktryny (K.Jaśkowski, E.Maniewska: Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, tom I, 2006, J.Wratny: Kodeks pracy. Komentarz, 2005), zgodnie z którymi art. 87 § 1 pkt 3 k.p. nie dotyczy zaliczek wypłacanych pracownikowi na poczet wynagrodzenia, które są częściowym spełnieniem świadczenia przez pracodawcę przed terminem płatności i podlegają w całości zarachowaniu na poczet wynagrodzenia należnego za dany okres. Za tym, że art. 87 k.p. nie ma zastosowania do odliczania od wynagrodzenia nienależnie wypłaconych pracownikowi odpraw i innych świadczeń związanych z rozwiązaniem umowy o pracę, przemawia także wykładnia funkcjonalna tego przepisu. Jego celem jest bowiem ochrona przed nieuzasadnionymi potrąceniami należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę,

które ma mu zapewnić środki egzystencji. Niewątpliwie nie jest celem omawianej regulacji prawnej uniemożliwienie rozliczenia pracownika z nienależnie pobranych kwot, z których zwrotem powinien być się liczyć. W razie przywrócenia do pracy środki utrzymania zapewnia pracownikowi wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i za świadczoną pracę, a zatem ustaje cel wypłaty odpraw i odszkodowań, które pełniły funkcję dotychczas otrzymywanego wynagrodzenia. Jeżeli zaś zostały one już wypłacone, można je odliczyć od wynagrodzenia. W żaden sposób nie narusza to uprawnień pracownika, który otrzymał już należne mu kwoty, natomiast pozwala uniknąć jego bezpodstawnego wzbogacenia kosztem pracodawcy. Jest to sytuacja analogiczna do tej objętej art. 87 § 7 k.p., który stanowi, że z wynagrodzenia za pracę odlicza się kwoty wypłacone za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia. Zbieżność obu sytuacji pozwala, w ocenie Sądu Okręgowego, na analogicznie potraktowanie nienależnie wypłaconej odprawy i odliczenie jej (a nie "potrącenie") z wynagrodzenia za pracę. Zapobiega to również niepotrzebnemu mnożeniu procesów sądowych, które miałyby miejsce, gdyby pracodawca nie mógł zaliczyć wypłaconych pracownikowi odpraw na poczet wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i musiałby wystąpić o ich zwrot na drodze sądowej. Sąd Okręgowy zgodził się z Sądem Rejonowym, że wyrok Sądu Najwyższego z 12 maja 2005 r., I PK 248/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 12, nie może znaleźć zastosowania w niniejszej sprawie, gdyż orzeczenie to dotyczy dokonywania potrąceń z odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, a nie zaliczania odpraw na poczet wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd drugiej instancji uznał za chybione zarzuty powódki, że pozwany pracodawca pozostawał w zwłoce z zapłatą wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy od dat wymagalności wynagrodzenia za poszczególne miesiące 2004 r. aż do października 2005 r. i za ten okres przysługują powódce odsetki ustawowe. Z przepisów Kodeksu pracy wynika wprost, że sam wyrok przywracający do pracy nie restytuuje stosunku pracy. Dla osiągnięcia tego skutku pracownik musi w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia przywracającego go do pracy zgłosić gotowość niezwłocznego podjęcia pracy (art. 48 § 1 k.p.). Dopiero od daty podjęcia pracy należą się odsetki za opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia należnego za

czas pozostawania bez pracy (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 12 lipca 2005 r., II PK 363/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 111). Pozwany pracodawca nie mógł pozostawać w zwłoce z zapłatą wynagrodzenia w okresie poprzedzającym przywrócenie powódki do pracy. Ponadto, skoro skutek w postaci przywrócenia do pracy następuje po uprawomocnieniu się orzeczenia sądu pracy i wyrażeniu przez pracownika woli podjęcia pracy, to dopiero wtedy okazuje się, że świadczenia związane z rozwiązaniem stosunku pracy zostały pracownikowi wypłacone nienależnie i z tą chwilą można żądać ich zwrotu. Sąd Okręgowy uznał, że nie upłynął termin przedawnienia roszczenia pozwanej o zwrot wypłaconych powódce odpraw i odszkodowań.

Odnosząc się do zarzutu apelacji dotyczącego rzekomo błędnego przyjęcia przez Sąd Rejonowy, że wynagrodzenie za maj 2004 r. było objęte wyrokiem Sądu Rejonowego z 28 maja 2004 r., a zatem w tym zakresie ma miejsce powaga rzeczy osądzonej (art. 366 k.p.c.), Sąd Okręgowy stwierdził, że zasądzona tym wyrokiem kwota niewątpliwie odpowiadała wynagrodzeniu powódki za 14 miesięcy, skoro miesięczne wynagrodzenie wynosiło 3.695,56 zł. Sąd drugiej instancji nie zgodził się z poglądem skarżącej, że Sąd Rejonowy w G. wyrokiem z 28 maja 2004 r., zasądził na jej rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy od 1 marca 2003 r. do 30 kwietnia 2004 r., skoro okolicznością bezsporną było, że umowa o pracę z powódką została rozwiązana z dniem 31 marca 2003 r. i nie istniały jakiegokolwiek przyczyny, aby zasądzać na jej rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za marzec 2003 r., skoro w marcu 2003 r. świadczyła pracę i otrzymywała wynagrodzenie. W uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego z 28 maja 2004 r. znalazło się, co prawda, stwierdzenie, że „pismem z dnia 10.02.2003 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia wynoszącego jeden miesiąc, który upłynął z dniem 31.02.2003 r.”, ale nie może budzić wątpliwości, że w oznaczeniu daty rozwiązania umowy o pracę, którą określono nieprawidłowo jako 31 lutego 2003 r. zamiast 31 marca 2003 r., nastąpił błąd, który Sąd Okręgowy uznał za oczywistą omyłkę pisarską mając na względzie treść pisma pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę znajdującego się w aktach osobowych powódki, treść świadectwa pracy oraz fakt, że luty nie może mieć 31 dni. Sąd drugiej instancji podkreślił, że brak

możliwości zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres, w którym pracownik był jeszcze zatrudniony (w przypadku powódki za marzec 2003 r.), wynika z samej istoty i nazwy tej instytucji, trudno sobie bowiem wyobrazić możliwość zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres, w którym osoba uprawniona świadczyła pracę. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w sprawie o przywrócenie do pracy sąd drugiej instancji w ustaleniach zawartych w uzasadnieniu swojego wyroku z 3 grudnia 2004 r., przyjął prawidłowo, że "pismem z dnia 10 lutego 2003 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zastosowaniem skróconego jednomiesięcznego wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 marca 2003 r.". Ustalenie to przytoczył również Sąd Najwyższy w swoim wyroku z 6 października 2005 r., II PK 71/05. Przed wniesieniem pozwu w niniejszej sprawie powódka nie miała wątpliwości, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy zostało na jej rzecz zasądzone od kwietnia 2003 r., a nie od marca 2003 r., co wynikało z treści wezwania do zapłaty z 14 listopada 2003 r. Według poglądu skarżącej, prezentowanego w niniejszej sprawie, wyrokiem Sądu Rejonowego z 28 maja 2004 r., zasądzone na jej rzecz nienależnie wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za marzec 2003 r., kiedy jeszcze pracowała, co nie przeszkadzało jej domagać się zasądzenia wynagrodzenia za maj 2004 r. Zdaniem Sądu Okręgowego, powódka z pełną świadomością domagała się wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za jeden miesiąc więcej niż jej się to rzeczywiście należało, wykorzystując oczywistą omyłkę pisarską Sądu Rejonowego, co powinno zostać ocenione jako działanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, które jako nadużycie prawa nie mogłoby korzystać z ochrony (art. 8 k.p.). Wyrokiem Sądu Rejonowego z 28 maja 2004 r. niewątpliwie zasądzone na rzecz powódki wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, co wynikało z sentencji wyroku. Unormowana w art. 365 § 1 k.p.c. moc wiążąca prawomocnego wyroku dotyczy związania treścią sentencji, a nie uzasadnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 maja 2002 r., IV CKN 1073/2000, LexPolonica nr 388326). Nie można jednak lekceważyć treści uzasadnienia. Sąd drugiej instancji stwierdził, że jedyną nieprawidłowością Sądu Rejonowego było zasądzenie w wyroku z 28 maja 2004 r. wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za cały maj 2004 r., a nie tylko za jego 28 dni. Powyższe rozstrzygnięcie jest jednak objęte powagą rzeczy osądzonej.

Dlatego Sąd Rejonowy miał podstawy do odrzucenia pozwu w zakresie roszczenia powódki o wynagrodzenie za maj 2004 r.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu powódki jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości.

Jako podstawy kasacyjne wskazano: 1) naruszenie przepisów prawa materialnego a mianowicie: a) art. 87 § 1, 3, 4, 6, 7 i 8 k.p., art. 87¹ § 1 k.p. i art. 91 § 1 k.p. w związku z art. 505 pkt 4 k.c. poprzez ich niezastosowanie oraz art. 47 k.p. i art. 80 i 85 § 2 k.p. w związku z art. 481 i 455 k.c. poprzez ich błędną wykładnię, co polegało na przyjęciu, że na poczet wynagrodzenia za czas pozostawania pracownika bez pracy pracodawca może zaliczyć kwoty wypłacone w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę oraz że wynagrodzenie pracownika za czas pozostawania bez pracy staje się wymagalne dopiero po prawomocnym przywróceniu pracownika do pracy; art. 499 k.c. poprzez niezastosowanie; art. 498 § 1 k.c. w związku z art. 60 k.c. przez błędną wykładnię; b) art. 410 § 2 k.c. poprzez błędną wykładnię i uznanie, że odprawa i odszkodowanie wypłacone powódce w związku z rozwiązaniem umowy o pracę stały się świadczeniami nienależnymi w dacie przywrócenia powódki do pracy; 2) naruszenie przepisów prawa procesowego, a mianowicie: a) art. 6 k.c., art. 232 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. poprzez niewłaściwe zastosowanie, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy; b) art. 199 § 1 pkt. 2 k.p.c., które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez przyjęcie, że istnieje powaga rzeczy osądzonej odnośnie do wynagrodzenia powódki za maj 2004 r., uzasadniająca w tym zakresie odrzucenie pozwu.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania pełnomocnik skarżącej uzasadnił jej oczywistą zasadnością wyrażającą się tym, że: a) brak jest podstawy prawnej (przepisu prawa materialnego) uzasadniającej podjęte rozstrzygnięcie - Sąd drugiej instancji (a wcześniej także Sąd pierwszej instancji) nie wskazały podstawy prawnej pozwalającej stronie pozwanej (pracodawcy) dokonać zaliczenia kwot wypłaconych powódce (pracownikowi) w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na poczet wynagrodzenia za czas pozostawiania bez

pracy w związku z przywróceniem powódki do pracy, a mimo to zaliczenie takie uznały za dopuszczalne, b) podjęte rozstrzygnięcie jest wprost sprzeczne z treścią art. 87 k.p. (który enumeratywnie wymienia rodzaje należności, które mogą być potrącone/odliczone z wynagrodzenia pracownika, a wśród których nie wymieniono świadczenia potrąconego/zaliczonego przez pozwanego), art. 87¹ k.p. (który określa kwoty wolne od potrąceń, a zaskarżone orzeczenie prowadzi do całkowitego umorzenia należności powódki) i art. 91 § 1 k.p. (który dopuszcza potrącanie z wynagrodzenia pracownika innych należności niż określone w art. 87 k.p.c. za pisemną zgodą pracownika, której nie było), c) dokonane przez pozwanego a zaakceptowane przez Sądy tzw. zaliczenie w sensie skutków materialnoprawnych jest tożsame z potrąceniem, skoro tak jak potrącenie prowadzi do umorzenia wierzytelności, wobec czego powinny do niego znaleźć zastosowanie art. 87 k.p., art. 87¹ k.p. i art. 91 k.p. ograniczające dopuszczalność potrąceń.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest częściowo uzasadniona.

Podstawowy problem prawny wymagający rozstrzygnięcia sprowadzał się do oceny, czy dopuszczalne było przyjęcie, że na poczet należnego pracownikowi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (po przywróceniu go do pracy prawomocnym wyrokiem sądu) pracodawca może "zaliczyć" kwoty wypłacone pracownikowi wcześniej w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę (w szczególności odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy i odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia). Zdaniem Sądu Okręgowego do opisanej sytuacji nie mają zastosowania przepisy o potrąceniu (zwłaszcza art. 87 k.p.), ponieważ „zaliczenie” jest pojęciem odrębnym od „potrącenia”, a zatem do „zaliczenia” w ogóle nie znajdują zastosowania przepisy dotyczące dopuszczalności potrąceń z wynagrodzenia pracownika. Sąd Okręgowy przyjął, że zaliczenie nie jest tożsame z potrąceniem, ponieważ wówczas w orzecznictwie występowałoby tylko to jedno pojęcie, a występują oba.

W związku z tak sformułowanym poglądem Sądu Okręgowego pełnomocnik powódki podniósł w skardze kasacyjnej, że w zaskarżonym orzeczeniu nie

wskazano w istocie podstawy prawnej (przepisu prawa materialnego) uzasadniającej podjęte rozstrzygnięcie - Sąd drugiej instancji wyeliminował zastosowanie w niniejszej sprawie art. 87 k.p., ale nie powołał podstawy prawnej pozwalającej pozwanemu pracodawcy dokonać „zaliczenia” kwot wypłaconych powódce jako pracownikowi w związku z rozwiązaniem z nią umowy o pracę na poczet wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy należnego jej w następstwie przywrócenia do pracy; mimo braku do tego podstawy prawnej Sąd uznał takie „zaliczenie” za dopuszczalne.

Brak wskazania podstawy prawnej (przepisu prawa materialnego), z której Sąd Okręgowy wyprowadził możliwość zaliczenia świadczeń wypłaconych powódce przez stronę pozwaną po rozwiązaniu z nią stosunku pracy na poczet żądanego przez nią wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy, jest niewątpliwym mankamentem zaskarżonego wyroku. Uzasadniając swoje stanowisko Sąd Okręgowy powołał się na tezę jednego z orzeczeń Sądu Najwyższego, w którym przyjęto, że takie „zaliczenie” jest możliwe, jednak powołanie się na orzeczenie Sądu Najwyższego nie zastępuje podstawy prawnej wyroku i nie eliminuje obowiązku jej wskazania w uzasadnieniu (art. 328 § 2 k.p.c.). W wyroku z 9 listopada 1990 r., I PR 351/90, LEX nr 13602, OSP 1991 nr 7-8, poz. 169, Sąd Najwyższy istotnie stwierdził, że odprawa wypłacona pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, na podstawie art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 18 ze zm.), po przywróceniu pracownika do pracy, podlega zaliczeniu na poczet wynagrodzenia, o jakim mowa w art. 47 § 1 k.p. Faktem jest, że powyższy pogląd Sądu Najwyższego nie został w uzasadnieniu powołanego orzeczenia szczegółowo uzasadniony. Teza wyroku jest natomiast powoływana w innych orzeczeniach, komentarzach i literaturze prawniczej. Brak szczegółowego uzasadnienia tej tezy w wyroku z 9 listopada 1990 r., I PR 351/90, nie oznacza jednak - jak zarzuca w skardze kasacyjnej pełnomocnik powódki - że jest to pogląd gołosłowny, niepoparty żadnymi wywodami prawniczymi, odosobniony, niepowtórzony w żadnym późniejszym orzeczeniu Sądu Najwyższego, a ponadto błędny, ponieważ jego przyjęcie prowadzi do obejścia art. 87 k.p., zakazującego

pracodawcy dokonywania potrąceń z wynagrodzenia pracownika. Powyższa krytyka wyroku Sądu Najwyższego z 9 listopada 1990 r., I PR 351/90, jest zupełnie bezpodstawna.

Szczegółowe wyjaśnienie, co należy rozumieć pod pojęciem „zaliczenia” jednego świadczenia na inne świadczenie, w szczególności „zaliczenia na poczet wynagrodzenia”, znalazło się w uzasadnieniu innego orzeczenia Sądu Najwyższego, a mianowicie wyroku z 12 lutego 1993 r., I PRN 2/93 (OSP 1994 nr 2, poz. 36, z glosą Z.Salwy). W tezie tego wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że zasiłek dla bezrobotnych, wypłacony na podstawie ustawy z dnia 16 października 1991 r. o zatrudnianiu i bezrobociu (Dz.U. Nr 106, poz. 457 ze zm.), nie podlega zaliczeniu na poczet wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, o jakim mowa w art. 57 § 2 k.p., ani świadczenia tego nie wyłącza. W uzasadnieniu natomiast został zawarty obszerny wywód prawny przedstawiający różne warianty „zaliczania” jednego świadczenia na poczet drugiego. O zaliczaniu przez wierzyciela świadczenia spełnianego przez dłużnika na poczet określonego długu (gdy dłużnik ma względem tego samego wierzyciela kilka długów tego samego rodzaju) stanowi dosłownie jedynie art. 451 k.c. Sąd Najwyższy zauważył jednak, że „zaliczanie” jednego świadczenia na inne jest znane i dość często występujące w praktyce. Analiza praktyki pozwala na zdefiniowanie sytuacji, w których możliwe jest „zaliczenie” jednego świadczenia na poczet drugiego, poza treścią art. 451 k.c.

Pierwszą z nich jest stan rzeczy, w którym mamy do czynienia z tą samą wierzytelnością spełnianą w częściach, czyli z tożsamością stosunku prawnego (przedmiotową i podmiotową), o czym wyraźnie stanowi art. 450 k.c. Wówczas częściowe spełnienie świadczenia powoduje wygaśnięcie w tym zakresie zobowiązania i w tym znaczeniu podlega „zaliczeniu” na jego poczet. Zaliczane w tym znaczeniu może być spełniane w częściach świadczenie z tego samego tytułu (zaspokajające ten sam dług), np. wynagrodzenie za pracę. Tego rodzaju „zaliczenia” dotyczył wywód Sądu Okręgowego, że art. 87 § 1 pkt 3 k.p. nie obejmuje zaliczek wypłacanych pracownikowi na poczet wynagrodzenia, które są częściowym spełnieniem przez pracodawcę świadczenia przed terminem płatności i podlegają w całości zarachowaniu na poczet wynagrodzenia należnego za dany okres. W rozpoznawanej sprawie ten rodzaj „zaliczania” nie może być brany pod

uwagę, ponieważ niewątpliwie w przypadku wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy dochodzonego w związku z przywróceniem pracownika do pracy oraz odprawy wypłaconej z tytułu rozwiązania stosunku pracy, odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia i odszkodowania (odprawy) z pakietu socjalnego nie występuje tożsamość przedmiotowa stosunku prawnego (choć występuje tożsamość podmiotowa, gdyż wszystkie z tych świadczeń należą się pracownikowi od pracodawcy). Świadczenia te nie zaspokajają bowiem tej samej wierzytelności, a zatem ich wypłata nie może stanowić jej częściowego spełnienia.

Drugim tego rodzaju przypadkiem jest zaliczanie świadczeń otrzymanych choćby z różnych tytułów i od różnych podmiotów, ale na poczet tej samej należności. Klasycznym przykładem tego stanu rzeczy jest instytucja *compensatio lucri cum damno*, a także dopuszczalne zaliczanie wszelkich otrzymanych świadczeń na poczet innych, dlatego samego rodzaju. Ten przypadek zaliczania występuje przede wszystkim w odniesieniu do świadczeń odszkodowawczych. U podstaw tej instytucji leży założenie, że świadczenie odszkodowawcze, obojętnie od kogo otrzymane i obojętnie z jakiego tytułu, powoduje pokrycie szkody i w tym zakresie zaspokojenie długu. Z art. 361 § 2 k.c. wynika, że odszkodowanie nie może przewyższać szkody. Poszkodowany nie może uzyskać więcej, niż stracił. Stratę kompensuje się więc korzyściami (*compensatio lucri cum damno*) i wysokość szkody zmniejsza się o tyle, o ile poszkodowany odniósł z tego samego zdarzenia, które wywołało szkodę, korzyść majątkową (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 27 września 2002 r., II UKN 582/01, OSNP 2004 nr 4, poz. 71, z 7 marca 2002 r., II CKN 727/99, LEX nr 53823). W przeciwnym wypadku mogłoby dojść do nieusprawiedliwionego wzbogacenia się osoby poszkodowanej. Warunkiem tego rodzaju zaliczenia jest, aby świadczenie, które ma podlegać zaliczeniu, było identyczne lub bardzo zbliżone do umarzanej wierzytelności, a więc powodowało częściowe zaspokojenie tej samej należności. Najbardziej typowe dla tego typu zaliczania jednego świadczenia na poczet innego jest zaliczanie na poczet cywilnych świadczeń odszkodowawczych należności o tym charakterze otrzymanych z innych tytułów, np. z ubezpieczenia majątkowego (NW samego poszkodowanego, OC osoby odpowiedzialnej za naprawienie szkody), a nawet ubezpieczenia społecznego (na tym polega instytucja tzw. renty uzupełniającej, w

której renta przyznawana na podstawie przepisów prawa cywilnego jedynie uzupełnia świadczenia z ubezpieczeń społecznych). Analiza orzecznictwa dotyczącego tego rodzaju zaliczania jednych świadczeń na drugie prowadzi jednakże do wniosku, że Sąd Najwyższy odmawia zaliczania świadczeń o różnym charakterze, gdy nie zaspokajają one tego samego długu. Tytułem przykładu można powołać stanowisko dotyczące odpraw z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Sąd Najwyższy przyjmuje, że w prawie pracy nie istnieje jakaś jedna odprawa przysługująca pracownikowi w razie rozwiązania z nim stosunku pracy - odpraw tych jest tyle, ile przewidują poszczególne przepisy ustalające warunki powstania do nich prawa. Nie jest zatem możliwe zaliczenie jednej z otrzymanych przez pracownika odpraw na poczet drugiej bez szczególnego przepisu przewidującego tego rodzaju zaliczenie (uchwała Sądu Najwyższego z 24 stycznia 1992 r., I PZP 5/92, OSNCP 1992, nr 9, poz. 150). W rozpoznawanej sprawie ten rodzaj „zaliczania” jednego świadczenia na poczet innego mógłby być ewentualnie brany pod uwagę wyłącznie w odniesieniu do „zaliczenia” na poczet należnego pracownikowi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (art. 47 k.p.) wypłaconego mu odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia (art. 36¹ k.p.). Obydwa te świadczenia, o charakterze odszkodowawczym, mają rekompensować pracownikowi utracone wynagrodzenie w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Pokrywają szkodę, jakiej doznał pracownik z powodu utraty możliwości zarobkowania. W odniesieniu do pozostałych wypłaconych powódce świadczeń (zwłaszcza ustawowej odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy oraz wynikającego z pakietu socjalnego odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy, zbliżonego w swoim charakterze do odprawy) ten rodzaj „zaliczenia” jednego świadczenia na drugie nie może być brany pod uwagę, ponieważ wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, należne w związku z przywróceniem pracownika do pracy, oraz odprawy wypłacone z tytułu rozwiązania stosunku pracy (czy to na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących, np. ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, czy to na podstawie przepisów prawa zakładowego, np. pakietu socjalnego) nie zaspokajają tego samego długu, nie są identyczne, w szczególności odprawy nie

mają jednoznacznie charakteru kompensującego szkodę, którą ma zrekompensować wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Odprawy mają charakter nie odszkodowawczy, lecz socjalny, alimentacyjny, ich celem i funkcją jest złagodzenie ekonomicznych i społecznych skutków utraty zatrudnienia, ułatwienie pracownikowi dostosowania się do nowej sytuacji życiowej - pozostawania bez pracy po ustaniu zatrudnienia. Warunkiem zaliczenia o charakterze *compensatio lucri cum damno* jest identyczność albo co najmniej jednorodzaowość świadczeń, mających zaspokoić ten sam dług. Analizowane świadczenia (wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy z jednej strony oraz odprawy z tytułu zwolnienia z pracy i odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia z drugiej strony) mają różny charakter i służą zaspokojeniu różnych wierzytelności - odprawy i odszkodowanie mają swoje źródło w rozwiązaniu umowy o pracę, a wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w przywróceniu do pracy. Tym samym omawiana zasada zaliczenia na poczet jednego świadczenia innej należności o tym samym charakterze, zwłaszcza służącej zaspokojeniu tego samego długu, z pewnością nie może znaleźć zastosowania w odniesieniu do odpraw; mogłaby ewentualnie znaleźć zastosowania do odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia.

Trzecią możliwość „zaliczenia” jednego świadczenia na poczet drugiego daje instytucja potrącenia. Tego rodzaju „zaliczenie” zastosował Sąd Najwyższy w wyroku z 9 listopada 1990 r., I PR 351/90, OSP 1991 nr 7-8, poz. 169. (To jednoznaczne stwierdzenie zawarte w uzasadnieniu wyroku z 12 lutego 1993 r., I PRN 2/93, OSP 1994 nr 2, poz. 36, sprawia, że obszernie wywody Sądu Okręgowego, mające uzasadnić pogląd jakoby zaliczenie miało być zupełnie inną instytucją niż potrącenie i z tej przyczyny do sytuacji zaliczenia powstałej w niniejszej sprawie nie mają zastosowania przepisy o potrąceniu, są całkowicie pozbawione racji.) Zarzuty pełnomocnika skarżącej, że teza wyroku z 9 listopada 1990 r., I PR 351/90, zawiera pogląd gołosłowny, odosobniony, a ponadto błędny, są pozbawione racji - w wyroku tym przyjęto bowiem w istocie, że odprawa wypłacona pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (na podstawie art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z

przyczyn dotyczących zakładu pracy) może podlegać potrąceniu z wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, o jakim mowa w art. 47 § 1 k.p., po przywróceniu pracownika do pracy. Do „zaliczenia” jednego świadczenia na inne świadczenie, będącego w istocie potrąceniem, stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego o potrąceniu (art. 498 - 505) oraz przepisy Kodeksu pracy ograniczające możliwość stosowania cywilnoprawnej instytucji potrącenia do niektórych wierzytelności pracownika względem pracodawcy, w szczególności do wynagrodzenia za pracę (art. 87 - 91). W ocenie Sądu Najwyższego rozpoznającą niniejszą sprawę do „zaliczenia” wypłaconego powódce odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia oraz odpraw z ustawy o zwolnieniach grupowych i pakietu socjalnego na poczet wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy należało zatem zastosować instytucję potrącenia.

Wreszcie, istnieje czwarta możliwość „zaliczania” świadczeń - wówczas, gdy stanowi tak określony przepis. Taką sytuację przewiduje np. art. 14 ust. 7 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. Nr 199, poz. 1673 ze zm.), zgodnie z którym jednorazowe odszkodowanie z tytułu śmierci ubezpieczonego lub rencisty, który zmarł wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, pomniejsza się o kwotę jednorazowego odszkodowania z tytułu stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, wypłaconego temu ubezpieczonemu lub renciście.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, iż słusznie pełnomocnik powódki podniósł w skardze kasacyjnej, że dokonane przez pozwanego pracodawcę i zaakceptowane przez Sądy obu instancji tzw. zaliczenie w sensie skutków materialnoprawnych okazało się tożsame z potrąceniem, skoro tak jak potrącenie prowadziło do umorzenia wierzytelności. W tych okolicznościach zarzut skarżącej dotyczący niezastosowania przez Sąd Okręgowy instytucji potrącenia okazał się uzasadniony, a zatem istniały podstawy do uwzględnienia skargi kasacyjnej.

Kolejną kwestią wymagającą rozważenia było, czy do potrącenia z należnego powódce wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy równowartości wypłaconych jej wcześniej po rozwiązaniu stosunku pracy

świadczeń (odpraw i odszkodowań) należy zastosować tylko przepisy Kodeksu cywilnego o potrąceniu (art. 498-505 k.c. w związku z art. 300 k.p.) - oceniając według nich przede wszystkim czy doszło do skutecznego potrącenia przez pozwanego pracodawcę wzajemnych wierzytelności (art. 498-499 k.c.) - czy także (w związku z art. 505 pkt 4 k.c.) przepisy Kodeksu pracy o ograniczeniu lub wyłączeniu możliwości potrącenia (w szczególności wskazane w skardze kasacyjnej art. 87 § 1, 3, 4, 6, 7 i 8 k.p., art. 87¹ § 1 k.p. i art. 91 § 1 k.p.). Inaczej mówiąc, czy do potrącenia z wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (jeżeli w ogóle było możliwe) powinny znaleźć zastosowanie ograniczające dopuszczalność potrąceń art. 87 k.p., art. 87¹ k.p. i art. 91 k.p., których Sąd Okręgowy nie zastosował (błędnie przyjmując, że zaliczenie nie jest tożsame z potrąceniem, a zatem przepisy Kodeksu pracy ograniczające możliwość potrącenia nie mają w ogóle zastosowania).

Według art. 498 § 1 k.c., potrącenie jest dopuszczalne w sytuacji, gdy dwie osoby są względem siebie jednocześnie dłużnikami i wierzycielami, a ich wzajemne wierzytelności, których przedmiot stanowią pieniądze (lub rzeczy tej samej jakości oznaczone tylko co do gatunku), są wymagalne i mogą być dochodzone przed sądem lub innym organem państwowym. Skutkiem potrącenia jest umorzenie obu wierzytelności do wysokości wierzytelności niższej (art. 498 § 2 k.c.). Zgodnie z art. 505 pkt 4 k.c., w drodze potrącenia nie mogą być umarzane wierzytelności, co do których potrącenie jest wyłączone przez przepisy szczególne. Takim przepisem szczególnym jest art. 87 k.p. (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 535 oraz z 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 419). Katalog należności, które podlegają potrąceniu na podstawie art. 87 § 1 k.p. jest zamknięty (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, PiZS 1982 nr 1, s. 46 oraz z 5 maja 2004 r., I PK 529/03, Monitor Prawniczy 2005 nr 3, s. 164). „Potrącenie” wierzytelności wzajemnej pracodawcy może być więc dokonane tylko na podstawie tytułu wykonawczego lub za zgodą pracownika. Jedyne wyjątek w tym zakresie stanowią udzielone pracownikowi zaliczki (art. 87 § 1 pkt 3 k.p.). Brak możliwości potrącenia przez pracodawcę swojej wierzytelności z przysługującego pracownikowi wynagrodzenia za pracę oznacza konieczność dochodzenia przez

pracodawcę tej wierzytelności na drodze sądowej (w osobnym procesie albo przez wniesienie powództwa wzajemnego).

Istotny problem prawny sprowadzał się zatem do oceny, czy wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy należne pracownikowi w związku z przywróceniem go do pracy (art. 47 k.p.) jest objęte ochroną przed potrąceniem przewidzianą w art. 87 k.p. (Nie miało natomiast dla rozstrzygnięcia sprawy znaczenia, czy ochronie takiej podlegają świadczenia wypłacone powódce po rozwiązaniu z nią stosunku pracy w 2003 r., a mianowicie odszkodowanie z pakietu socjalnego, odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia oraz odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. To nie w stosunku do tych świadczeń miało nastąpić potrącenie - zostały one faktycznie wypłacone powódce. Pozwany pracodawca domagał się zwrotu ich równowartości na podstawie art. 410 § 2 k.c. Potrącenie miało natomiast objąć dochodzone przez powódkę wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, czyli zupełnie inne świadczenie. Stąd rozważanie przez Sąd Rejonowy, czy świadczenia wypłacone powódce w 2003 r. podlegają ochronie z art. 87 k.p., było całkowicie zbędne.)

Kwestia, czy wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy jest objęte ochroną przed potrąceniem przewidzianą z art. 87 k.p. stanowi istotny dylemat, ponieważ w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się stosunkowo szerokie - być może nawet za szerokie - rozumienie pojęcia wynagrodzenie za pracę w kontekście jego ochrony wynikającej z art. 87 k.p. (to samo dotyczy ochrony z art. 84 k.p.). Stwarza to nie tylko problemy z możliwością dokonywania potrąceń wzajemnych roszczeń pracodawcy i pracownika, choćby w tak oczywistych sytuacjach jak występująca w rozpoznawanej sprawie, ale także z zawieraniem ugód sądowych (ugód przed sądem), a także ugód przed mediatorem, które następnie podlegają zatwierdzeniu przez sąd, ponieważ szerokie rozumienie pojęcia „wynagrodzenie za pracę” użytego w art. 84 k.p., obejmujące również inne świadczenia związane z pracą, niebędące jednak wynagrodzeniem, dla których wynagrodzenie za pracę jest jedynie punktem odniesienia do ich wyliczenia (np. ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany w naturze urlop, odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy), uniemożliwia

w istocie zawarcie ugody w sporze między pracownikiem i pracodawcą. Istotą ugody jest częściowe zrzeczenie się roszczeń, ponieważ ugoda - zgodnie z jej kodeksową definicją (art. 917 k.c.) - polega na czynieniu sobie wzajemnych ustępstw, co *de facto* oznacza częściowe zrzeczenie się roszczenia. Z kolei brak możliwości dokonywania potrąceń sprawia, że pracodawca zmuszony jest wystąpić przeciwko pracownikowi na drogę sądową z roszczeniami o świadczenia, których nie może potrącić z wierzytelnościami pracownika podlegającymi szczególnej ochronie, nawet gdy jego roszczenia są w pełni uzasadnione pod względem faktycznym i prawnym (zupełnie oczywiste). Prowadzi to do wniosku, że ochronie przed możliwością dokonywania potrąceń przewidzianej w art. 87 k.p. oraz zakazowi dotyczącemu zrzekania się wynagrodzenia z art. 84 k.p. nie powinny podlegać przysługujące pracownikowi od pracodawcy świadczenia, których nie można traktować w kategoriach wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń związanych z pracą, uregulowanych w dziale trzecim Kodeksu pracy (art. 77¹-93 k.p.).

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę nie podziela w związku z tym poglądu przedstawionego w wyroku z 12 maja 2005 r., I PK 248/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 12, zgodnie z którym odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem prawa podlega ochronie z art. 87 k.p. Nie jest to bowiem świadczenie przewidziane w dziale trzecim zatytułowanym "Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia". Podobnie, z tych samych przyczyn, nie podlega szczególnej ochronie przed potrąceniem wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy po przywróceniu pracownika do pracy, ponieważ - wbrew nazwie - nie stanowi ono wynagrodzenia za pracę.

Kwestia dopuszczalności dokonywania potrąceń z odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy oraz z wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy łączy się z pojęciem wynagrodzenia za pracę. Przepisy prawa pracy nie definiują pojęcia wynagrodzenia za pracę jako przedmiotu zobowiązania pracodawcy - świadczenia odwzajemniającego pracę i ekwiwalentnego względem niej (art. 22 § 1 k.p.). Wynagrodzenie za pracę jest w istocie zbiorczą nazwą dla rozmaitych wypłat dokonywanych przez pracodawcę na rzecz pracownika. Obejmuje, jak wynika np. z art. 29 § 1 pkt 3 k.p., art. 78 § 2 k.p.

lub art. 87 § 8 k.p., rozmaite składniki, których wynagrodzeniowy charakter tylko niekiedy jednoznacznie przesądza ustawodawca. Jest tak w odniesieniu do wynagrodzenia zasadniczego (np. art. 77³ § 3 pkt 1 k.p. czy art. 151¹ § 3 k.p.), nagrody z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej (art. 87 § 5 k.p.). Kwalifikacji poszczególnych wypłat na rzecz pracownika jako wynagrodzeniowych lub niewynagrodzeniowych dokonuje abstrakcyjnie doktryna, a w konkretnych sprawach - sądy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyraźnie zarysowała się tendencja do szerokiego rozumienia przedmiotu ochrony przewidzianej w przepisach rozdziału II działu trzeciego Kodeksu pracy. Dzieje się tak nie tyle poprzez rozszerzanie pojęcia wynagrodzenia za pracę, ile poprzez traktowanie na gruncie art. 87 k.p. niektórych świadczeń tak jak wynagrodzenia za pracę. W taki sposób orzekł Sąd Najwyższy w odniesieniu do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odprawy emerytalnej lub rentowej, odprawy z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, a także gratyfikacji jubileuszowej, jeżeli nie ma ona charakteru premii (por. np. wyroki z 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, OSNCP 1980 nr 12, poz. 248; z 14 listopada 1996 r., I PKN 3/96, OSNAPiUS 1997 nr 11, poz. 193, z 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 419).

Odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem prawa oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie mają charakteru periodycznego tak jak wynagrodzenie za pracę, oraz majątkowo-przysparzającego, lecz charakter kompensacyjno-odszkodowawczy, ponadto nie odzwajemniają pracy i stąd nie mieszczą się w prawniczym (doktrynalnym) pojęciu wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (art. 47 i 57 k.p.) jest w istocie także odszkodowaniem, albowiem wypłacane jest za okres przypadający po ustaniu stosunku pracy. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (art. 47 k.p.), dochodzone przez powódkę w rozpoznawanej sprawie, jest szczególnym świadczeniem odszkodowawczym. Niewątpliwie nie jest ono wynagrodzeniem za świadczoną pracę. Jego charakter odszkodowawczy wyraża się w tym, że stanowi pokrycie szkody, jaką ponosi pracownik wskutek niezgodnego z prawem pozbawienia go zatrudnienia. Spełnia ono także w stosunku do pracodawcy rolę

sankcji za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy oraz funkcję profilaktyczną. W istocie nie jest ono przeznaczone na pokrycie kosztów utrzymania pracownika, które pracownik z oczywistych przyczyn musiał ponieść już wcześniej, w czasie pozostawania bez pracy. Nawet jeżeli byłoby faktycznie na ten cel przeznaczone (np. na pokrycie długów zaciągniętych przez pracownika w związku z koniecznością ponoszenia kosztów utrzymania w okresie pozostawania bez pracy), to nie taki jest jego sens normatywny. W tej sytuacji trudno nawet twierdzić, aby świadczenie to zastępowało wynagrodzenie za pracę (było jego substytutem). Ta specyfika nie pozwala na podzielenie poglądu, że odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy ze względów funkcjonalnych i aksjologicznych powinny być w zakresie ochrony traktowane tak jak wynagrodzenie, które pracownik otrzymałby, gdyby nie został w sposób bezprawny pozbawiony możliwości wykonywania pracy.

Podzielając wyrażony w dotychczasowym orzecznictwie pogląd, że szczególna ochrona wynagrodzenia za pracę przewidziana w art. 84 - 91 k.p. może dotyczyć odprawy rentowej lub emerytalnej (wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 419), nagrody jubileuszowej (wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 1982 r., I PRN 118/82, OSNCP 1983 nr 7, poz. 102), także odprawy związanej z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 14 listopada 1996 r., I PKN 3/96, OSNAPIUS 1997 nr 11, poz. 193), a nawet ekwiwalentu za niewykorzystany w naturze urlop (wyrok Sądu Najwyższego z 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, OSNCP 1980 nr 12, poz. 248), Sąd Najwyższy uznał, że w podobny sposób nie powinno być traktowane wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, choćby ze względów systemowych - jest ono uregulowane (art. 47 i 57 k.p.) poza działem dotyczącym wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą.

Rozważania powyższe prowadzą do wniosku, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie podlega ochronie przed potrąceniem na równi z wynagrodzeniem za pracę świadczoną. Przyjęcie, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (art. 47 k.p.) nie jest objęte szczególną ochroną

przewidzianą w rozdziale II działu trzeciego Kodeksu pracy (art. 84 - 91), sprawia, że nieuzasadnione są zarzuty skarżącej dotyczące naruszenia art. 87 § 1, 3, 4, 6, 7 i 8 k.p., art. 87¹ § 1 k.p., art. 91 § 1 k.p. w związku z art. 505 pkt 4 k.c. Sąd Okręgowy powinien jednak ponownie zbadać - ustalić i ocenić - czy dopuszczalne było według przepisów Kodeksu cywilnego (zwłaszcza art. 498 i 499 k.c.) dokonanie przez pozwanego pracodawcę potrącenia swoich należności z przysługującej powódce należności z tytułu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Do tej pory bowiem tego nie uczynił, wykluczając w ogóle stosowanie do wzajemnych roszczeń strony pozwanej instytucji potrącenia.

Zarzut naruszenia art. 499 k.c. jest uzasadniony o tyle, o ile Sąd Okręgowy nie ustalił daty, w której - w związku ze zgłoszeniem przez pozwanego pracodawcę zarzutu potrącenia - doszło do umorzenia wierzytelności powódki, co mogło mieć znaczenie dla sposobu wyliczenia odsetek od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Nie ulega jednak wątpliwości, że datą wymagalności tego ostatniego świadczenia była data rzeczywistej restytucji stosunku pracy, czyli - jak ustalił Sąd Rejonowy - 20 października 2005 r., w którym to dniu powódka została przywrócona do pracy (podjęła pracę). Sąd Okręgowy nie ustalił, w jaki sposób doszło do zgłoszenia przez stronę pozwaną zarzutu potrącenia, a przede wszystkim - z jaką datą zostało złożone oświadczenie pracodawcy (oświadczenie o skutkach materialnoprawnych) o dokonaniu potrącenia.

Z tych tylko przyczyn skarga kasacyjna okazała się uzasadniona. Pozostałe zarzuty są bowiem bezzasadne.

Sąd Najwyższy nie podziela stanowiska skarżącej, że doszło do naruszenia art. 47 k.p. oraz art. 80 i 85 § 2 k.p. w związku z art. 481 i 455 k.c. poprzez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że wynagrodzenie pracownika za czas pozostawania bez pracy staje się wymagalne dopiero po prawomocnym przywróceniu pracownika do pracy.

Należy w pełni podzielić wypowiedziany już w orzecznictwie pogląd, że ewentualne odsetki za opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia należnego za czas pozostawania bez pracy należą się dopiero od daty podjęcia przez pracownika pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 lipca 2005 r., II PK 363/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 111). Sam wyrok przywracający pracownika do pracy nie restytuuje

stosunku pracy. Do osiągnięcia tego skutku pracownik musi w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia przywracającego go do pracy zgłosić gotowość niezwłocznego podjęcia pracy (art. 48 § 1 k.p.). Nie można mówić o wymagalności tego świadczenia przed zgłoszeniem przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy i restytucją stosunku pracy. Byłoby to całkowicie nielogiczne. Pracodawca nie pozostaje w zwłoce (ani nawet opóźnieniu) z zapłatą wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w okresie przed przywróceniem pracownika do pracy, zgłoszeniem przez niego gotowości niezwłocznego podjęcia pracy i restytucją stosunku pracy. Zupełnie chybione i nieskuteczne jest powoływanie się przez pełnomocnika powódki na art. 80 i art. 85 § 2 k.p. w kontekście wymagalności świadczenia pracodawcy, mającego swoją podstawę normatywną w art. 47 k.p., zasądzonego wyrokiem sądu pracy przywracającym pracownika do pracy. Przepisy te dotyczą bowiem jednoznacznie wynagrodzenia za pracę wykonaną, a nie swoistego odszkodowania - nazwanego w art. 47 k.p. wynagrodzeniem za czas pozostawania bez pracy - zasądzanego przez sąd pracy obok przywrócenia pracownika do pracy. Przed wydaniem (uprawomocnieniem się) wyroku przywracającego pracownika do pracy i przez zgłoszeniem przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy nie można mówić o wymagalności świadczenia odszkodowawczego pracodawcy. Odsetki za opóźnienie (art. 481 w związku z art. 455 k.c.) nie mogą być naliczane za okres poprzedzający datę wymagalności świadczenia. Świadczenie w postaci wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy staje się wymagalne w warunkach opisanych w art. 47 i 48 k.p.

Z tych przyczyn nieuzasadnione są zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące daty wymagalności świadczenia oraz początkowej daty naliczania odsetek. Sąd Okręgowy prawidłowo przyjął, że świadczenie pozwanego pracodawcy w postaci wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy stało się wymagalne dopiero z chwilą zgłoszenia przez powódkę gotowości niezwłocznego podjęcia pracy po przywróceniu do pracy. Nastąpiło to - według ustaleń Sądu Okręgowego - 20 października 2005 r. i dopiero od tej daty mogły być naliczone odsetki od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Inaczej mówiąc, nie było możliwe zasądzenie odsetek od 1 lipca 2004 r. od tej części wynagrodzenia, która miała

odpowiadać pozostawaniu przez powódkę bez pracy w czerwcu 2004 r., od 1 sierpnia 2004 r. za tę część wynagrodzenie, która miała odpowiadać pozostawaniu bez pracy w lipcu 2004 r., itd. Dopóki powódka nie zgłosiła gotowości niezwłocznego podjęcia pracy po przywróceniu jej do pracy wyrokiem Sądu Rejonowego z 28 maja 2004 r., i następnie wyrokiem Sądu Najwyższego z 6 października 2005 r., II PK 71/05, dopóty nie było wymagalne świadczenie pozwanego pracodawcy z tytułu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Obszerne rozważania skargi kasacyjnej - poświęcone rzekomo negatywnym dla powódki skutkom, w zakresie uprawnień emerytalno-rentowych oraz podatkowych, przyjęcia jako daty wymagalności świadczenia w postaci wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy chwili restytucji stosunku pracy - są nie tylko niezrozumiałe, ponieważ sąd pracy zasądza wszystkie świadczenia będące pochodną wynagrodzenia za pracę w kwotach brutto, czyli mając na uwadze, że podstawa przyjęta do tych wyliczeń (wynagrodzenie za wykonaną pracę) uwzględnia konieczność odprowadzenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, lecz również nie mogły być podstawą pogłębionej analizy Sądu Najwyższego, ponieważ nie zostały połączone z zarzutami naruszenia adekwatnych przepisów dotyczących odprowadzania przez pracodawcę jako płatnika składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych. Sąd pracy, zasądzając wynagrodzenie za pracę, nie odlicza od tego wynagrodzenia zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenie społeczne (uchwała Sądu Najwyższego z 7 sierpnia 2001 r., III ZP 13/01).

Chybiony jest zarzut naruszenia art. 410 § 2 k.c. w wyniku uznania przez Sąd Okręgowy, że odprawa i odszkodowanie wypłacone powódce w związku z rozwiązaniem umowy o pracę stały się świadczeniami nienależnymi z chwilą przywrócenia powódki do pracy. Pogląd, zgodnie z którym przywrócenie pracownika do pracy prawomocnym wyrokiem sądu pracy powoduje, że odpada podstawa prawna wypłaty odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, a w związku z tym wypłacona odprawa staje się świadczeniem nienależnym, jest ugruntowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. To samo można odnieść do innych świadczeń wypłaconych z tytułu rozwiązania

stosunku pracy, gdy dochodzi do jego restytucji. Odsobniony pogląd wyrażany przez niektórych przedstawicieli doktryny prawa pracy, że przywrócenie do pracy nie oznacza restytucji wadliwie rozwiązanego stosunku pracy, lecz nawiązanie stosunku pracy na nowo (nowego stosunku pracy), co nie może znosić skutków uprzednio zaistniałego rozwiązania stosunku pracy, a zatem brak jest podstaw do zwrotu wypłaconej wcześniej odprawy, nie został zaakceptowany w orzecznictwie, które konsekwentnie przyjmuje, że po przywróceniu do pracy wypłacone pracownikowi poprzednio świadczenia w związku z rozwiązaniem stosunku pracy stają się świadczeniami nienależnymi (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 5 października 2007 r., II PK 29/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 1, s. 30, z 11 września 2007 r., II PK 21/07, z 26 czerwca 2006 r., II PK 330/05, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 188, z 3 lutego 2006 r., II PK 158/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 357, z 3 października 2005 r., III PK 82/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 239).

Powołanie się pełnomocnika powódki na uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 3 października 2005 r., III PK 82/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 239, jest o tyle chybione, że Sąd Najwyższy rozważał w nim możliwy zbieg roszczeń o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i o odprawę pieniężną wypłacaną z tytułu zwolnień grupowych. Prawo do tych świadczeń powstaje w ściśle określonych wypadkach. Jeżeli spełnione zostaną ustawowe przesłanki do przyznania ich obu, to możliwe jest, w szczególnych przypadkach, zasądzenie na rzecz pracownika ich obu - i odprawy, i odszkodowania. Dlatego wyrażony w tym wyroku pogląd Sądu Najwyższego, że mimo zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, odprawa nie staje się świadczeniem nienależnym, gdy istniała przyczyna do jej przyznania, a jednocześnie rozwiązanie stosunku pracy było wadliwe, nie może budzić zastrzeżeń. Odprawa należy się wówczas za definitywne rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracownika, a zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy nie restytuje tego stosunku i nie sprawia, że wypłacona odprawa staje się świadczeniem nienależnym, ponieważ odpadła podstawa jej wypłacenia. Jednocześnie powyższy pogląd Sądu Najwyższego nie może być przeniesiony na sytuację, w której

pracownik nie domaga się odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, lecz przywrócenia do pracy i w wyniku uwzględnienia tego roszczenia przez sąd pracy dochodzi do restytucji stosunku pracy. Wtedy z pewnością odpada podstawa świadczenia odprawy, która przysługuje w związku z definitywnym rozwiązaniem stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 lutego 2006 r., II PK 158/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 357). Powyższe stanowisko należy odnieść również do odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia i odszkodowania z pakietu socjalnego. Pracownik, wnosząc pozew o przywrócenie do pracy, musi liczyć się z tym, że powództwo zostanie uwzględnione, a wtedy odpadnie podstawa wypłacenia mu odprawy, zaś wypłacona odprawa stanie się świadczeniem nienależnym (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26 czerwca 2006 r., II PK 330/05, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 188).

Nie są uzasadnione zarzuty naruszenia przepisów postępowania.

Zarzut naruszenia art. 6 k.c., art. 232 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. skarżąca sprowadza do tego, że strona pozwana - jej zdaniem - nie udowodniła, co składało się na kwoty przelane na konto powódki w chwili rozwiązania z nią stosunku pracy, w szczególności nie udowodniła, że przelana kwota obejmowała odszkodowanie z pakietu socjalnego, odprawę i odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia. Tak skonstruowany zarzut jest nieskuteczny. Sąd Okręgowy ustalił, jakie kwoty i z jakiego tytułu zostały powódce wypłacone przez stronę pozwaną w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Skarżąca nie może skutecznie kwestionować tych ustaleń w postępowaniu kasacyjnym.

Nietrafny jest zarzut naruszenia art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c. w wyniku przyjęcia przez Sąd Okręgowy, że istnieje powaga rzeczy osądzonej (art. 366 k.p.c.) odnośnie do wynagrodzenia powódki za maj 2004 r., uzasadniająca w tym zakresie odrzucenie pozwu.

Obszerne rozważania Sądu Okręgowego dotyczące przyczyn odrzucenia pozwu w części obejmującej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za maj 2004 r. nie zostały w skardze kasacyjnej w najmniejszym stopniu skutecznie podważone. Sąd Rejonowy w G. w uzasadnieniu wyroku 28 maja 2004 r. popełnił oczywisty błąd, stwierdzając że „pismem z dnia 10.02.2003 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia

wynoszącego jeden miesiąc, który upłynął z dniem 31.02.2003 r.". Sąd Okręgowy przywołał wiele argumentów przemawiających za tezą, że w oznaczeniu daty rozwiązania umowy o pracę, którą Sąd Rejonowy opisał jako „31.02.2003 r.” zamiast 31 marca 2003 r., nastąpił oczywisty błąd. Wynika to z treści pisma pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem znajdującego się w aktach osobowych powódki, w którym stwierdzono, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpi 31 marca 2003 r., z treści wystawionego świadectwa pracy, z faktu, że wypowiedzenie dokonane 10 lutego 2003 r. nie mogło spowodować rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z końcem lutego 2003 r., z faktu że luty nie może mieć 31 dni, a przede wszystkim z opisu ustaleń faktycznych dokonanych w tamtej sprawie przez Sąd Okręgowy oraz Sąd Najwyższy - obydwie te Sądy przyjęły, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z dniem 31 marca 2003 r. Wbrew argumentom pełnomocnika powódki Sąd Rejonowy w G. w wyroku z 28 maja 2004 r. w żadnym miejscu nie ustalił wyraźnie i jednoznacznie, że powódka pozostawała bez pracy od 1 marca 2003 r. Sama skarżąca w uzasadnieniu skargi kasacyjnej przyznaje, że do rozwiązania umowy o pracę doszło 31 marca 2003 r. W tej sytuacji nie można twierdzić - opierając się tylko na oczywistej, rzucającej się w oczy omyłce pisarskiej Sądu Rejonowego w G. - że powagą rzeczy osądzonej jest objęte ustalenie tego Sądu, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło „31.02.2003 r.". Poza wszystkim - nie ma w kalendarzu takiej daty, więc ustalenie tego rodzaju nie mogło być dla nikogo wiążące.

Wszystkie podniesione przez Sąd Okręgowy okoliczności przemawiają za słusnością ustalenia, że powódce prawomocnie zasądzono wyrokiem Sądu Rejonowego w G. z 28 maja 2004 r. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy także za maj 2004 r. („na wyrost" za 3 dni). Zaprzeczanie tym oczywistym i nie budzącym jakichkolwiek wątpliwości faktom jest niczym nieusprawiedliwione.

W części dotyczącej odrzucenia pozwu o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za maj 2004 r. skarga kasacyjna - jako oczywiście nieuzasadniona w tej części - podlegała oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

W pozostałej części zaskarżony wyrok podlegał uchyleniu na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.

/tp/