

Wyrok z dnia 11 października 1994 r.
I PRN 81/94

Odliczanie z wynagrodzenia za pracę na podstawie art. 87 § 7 k.p. kwot wypłaconych w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawo do wynagrodzenia, nie wymaga zgody pracownika (art. 91 zd. pierwsze k.p.).

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Antoni Filcek, Janusz Łętowski (sprawozdawca),

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 11 października 1994 r. sprawy z powództwa Jadwigi B., Ewy E., Ewy L., Dominika N., Marii P., Anny P., Wiesławy T., Danuty W., Urszuli W. i Heleny Z. przeciwko Dyrektorowi Szkoły Podstawowej [...] w R. o wynagrodzenie, na skutek rewizji nadzwyczajnej Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność" [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 12 maja 1994 r. [...]

o d d a l i ł rewizję nadzwyczajną.

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

Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność" wniósł w dniu 12 września 1994 r. rewizję nadzwyczajną od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 12 maja 1994 r., [...].

Powyższemu wyrokowi rewidujący zarzucił naruszenie prawa materialnego, wnosząc o jego zmianę i o oddalenie rewizji od wyroku Sądu Rejonowego w Radomsku z dnia 24 lutego 1994 r. [...].

Stan faktyczny sprawy przedstawiał się następująco:

Nauczyciele Publicznej Szkoły Podstawowej [...] w R. brali udział w akcji strajkowej w kwietniu 1993 r. Art. 23 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. Nr 55, poz.236) stanowi, że pracownicy nie mają prawa do wynagrodzenia za czas udziału w strajku. Problemem, który stał się podstawą sporu sądowego jest jednak okoliczność, iż nauczycielom dokonano - bez ich zgody - potrąceń z wynagrodzeń za czas strajku.

Sąd Rejonowy uznał, że wobec braku szczegółowej regulacji w Karcie Nauczyciela mają zastosowanie przepisy rozdz. II, działu trzeciego kodeksu pracy. Podkreślił równocześnie, że art. 87 § 7 k.p. może mieć zastosowanie do "stanów faktycznych w których pracownik jest nieobecny w pracy a wcześniej otrzymał za ten okres wynagrodzenie". Natomiast w niniejszej sprawie niesporne jest, iż w czasie strajku nauczyciele byli w szkole, tylko że powstrzymywali się od prowadzenia zajęć dydaktycznych z uczniami. Z tego też powodu, zdaniem Sądu Rejonowego, zakład pracy nie posiadał tytułu do potrącenia wynagrodzenia.

Sąd Wojewódzki podzielił pogląd, że ma tu zastosowanie art. 87 § 7 k.p., inaczej jednak niż Sąd Rejonowy uznał, że "samo stawienie się do pracy bez świadczenia pracy i wykonywania obowiązków wynikających ze stosunku pracy... nie można uznać za obecność w pracy". W konsekwencji uznał za uzasadnione zmniejszenie strajkującym wynagrodzenia.

Wnoszący rewizję nadzwyczajną NSZZ "Solidarność" podziela pogląd, iż zakład pracy nie miał tytułu do potrącenia strajkującym pracownikom wynagrodzenia. Zgodnie ze

stanowiskiem rewidującego, wedle kodeksu pracy (inaczej niż to reguluje kodeks cywilny) potrącenie polega na jednostronnym umniejszeniu przez zakład pracy wynagrodzenia za pracę o należność samego zakładu pracy. Ze względu na szczególny charakter wynagrodzenia, które m.in. pełni funkcję alimentacyjną, kodeks pracy wprowadził ścisłą reglamentację przypadków, w których dopuszczalne jest dokonywanie potrąceń. Potrąceń tych dokonuje się po odliczeniu podatku od wynagrodzeń oraz składki na cele emerytalne, w wysokości określonej przez przepisy szczególne. Zgodnie z poglądem wyrażonym w rewizji nadzwyczajnej, gdyby nawet w odniesieniu do podatków chodziło o zaległe podatki w sumach przewyższających bieżące zobowiązania podatkowe, wówczas potrącenie byłoby możliwe jedynie przy zastosowaniu zasady określonej art. 87 k.p.

Rewidujący wyraża pogląd, iż art. 87 k.p. wylicza przypadki możliwych potrąceń i określa kolejność ich zaspokajania. W myśl § 1 potrąceniom podlegają jedynie cztery rodzaje wierzytelności:

a) podatki i składki na cele emerytalne, b) sumy egzekwowane na mocy tytułu wykonawczego, c) zaliczki zakładu pracy, d) kary pieniężne przewidziane art. 108 k.p. W tej grupie przypadków nie ma zatem podstawy do dokonania potrącenia nauczycielom wynagrodzenia, jako że zakład pracy nie dysponował egzekucyjnym tytułem wykonawczym.

Poza potrąceniami ustawowymi, kodeks pracy przewiduje możliwość stosowania tzw. potrąceń dobrowolnych (art. 91 k.p.), które nie podlegają jakimkolwiek ograniczeniom (tyle, że daje pierwszeństwo potrąceniom ustawowym). Warunkiem jednak legalności takich potrąceń jest zgoda pracownika wyrażona na piśmie.

Zakład pracy nie dysponował ani egzekucyjnym tytułem wykonawczym, ani nie uzyskał pisemnej zgody pracowników na dokonanie potrąceń. W związku z tym Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" wniosła o zmianę wyroku Sądu Wojewódzkiego i oddalenie rewizji od wyroku Sądu Rejonowego, bowiem zakład pracy dokonał potrącenia niezgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rewizja nadzwyczajna jest nieuzasadniona, a argumenty w niej przedstawione - nieprzekonywujące w świetle prawa. Zgodnie z przepisem § 7 art. 87 k.p. (dodanym w wyniku noweli do tego kodeksu ustawą z dnia 7 kwietnia 1989 - Dz. U. Nr 20, poz. 107) z wynagrodzenia za pracę odlicza się w pełnej wysokości kwoty wypłacone w poprzednim terminie za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia. Przepis ten, o którym rewizja nadzwyczajna nawet nie wspomina, odnosi się - zgodnie z intencją ustawodawcy - m.in. właśnie do tego rodzaju sytuacji, jak występująca w niniejszej sprawie. Bezsporne jest bowiem, że w świetle art. 23 ust. 2 wspomnianej wyżej ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z dnia 23 maja 1991 r. (Dz. U. Nr 55 poz. 236) powodowie nie mieli prawa do wynagrodzenia za czas udziału w strajku. Obecności zaś powodów w czasie trwania strajku w szkole nie można traktować jako ich obecności w pracy, przez którą - jak trafnie przyjął Sąd Wojewódzki - rozumieć należy stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy lub też gotowość do jej wykonywania. Przepis art. 87 § 7 k.p. w zw. z art. 91 (zdanie pierwsze) k.p. nie tylko dopuszcza, lecz przewiduje odliczenie z wynagrodzenia określonych w nim kwot bez zgody pracownika (ustawa używa zwrotu "odlicza się w pełnej wysokości."). Nie ma więc podstaw, by uznać, iż zaskarżony wyrok Sądu Wojewódzkiego stanowił naruszenie prawa, a skoro tak, rewizja nadzwyczajna powinna zostać oddalona.

Biorąc powyższe okoliczności pod uwagę, Sąd Najwyższy orzekł, jak w sentencji.

=====