

UCHWAŁA
składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego

Dnia 17 stycznia 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

Prezes SN Walerian Sanetra (przewodniczący)

SSN Teresa Flemming-Kulesza

SSN Halina Kiriło (uzasadnienie)

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

SSN Jerzy Kuźniar

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

Protokolant Izabela Twardowska-Mędrak

z udziałem prokuratora Prokuratury Generalnej Wojciecha Kasztelana

w sprawie z powództwa L.J.

przeciwko H. C. - Sp. z o.o. w P.

o zapłatę i odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 17 stycznia 2013 r.,

zagadnienia prawnego przedstawionego postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., sygn. akt II PZP 2/12,

Czy odszkodowanie należne pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę podlega ochronie przed potrąceniami na podstawie art. 87 § 1 k.p.?

podjął uchwałę:

Odszkodowanie należne pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. nie podlega ochronie przewidzianej w art. 87 § 1 k.p.

UZASADNIENIE

Postanowieniem z dnia 25 maja 2012 r. Sąd Okręgowy w P. w toczącej się pod sygnaturą VI Pa .../12 sprawie, z powództwa L. J. przeciwko H. C. – spółce z o.o. o zapłatę i odszkodowanie przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia następujące zagadnienia prawne:

1. Czy w postępowaniu sądowym, w którym powód dochodzi odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p., skuteczne zgłoszenie przez pozwanego zarzutu potrącenia (art. 498 § 1 k.c.) nie jest możliwe z uwagi na art. 505 pkt 4 k.c. w związku z art. 87 § 1 k.p. w związku z art. 300 k.p.?
2. Czy ochronie z art. 87 § 1 k.p. podlega tylko wynagrodzenie za pracę, czy także odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p.?

Sąd Najwyższy nie rozpoznał tych zagadnień, lecz w trybie art. 390 § 1 zdanie drugie k.p.c. przedstawił powiększonemu składowi Sądu Najwyższego do rozstrzygnięcia następujące zagadnienie prawne:

Czy odszkodowanie należne pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę podlega ochronie przed potrąceniami na podstawie art. 87 § 1 k.p.?

Zagadnienie to wyłoniło się w sprawie, w której powód domagał się zapłaty odszkodowania w związku z rozwiązaniem z pozwaną spółką stosunku pracy bez wypowiedzenia z jej winy, uzasadnionego ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy, w wysokości 12.035,65 zł oraz odsetek od nieterminowo wypłaconego wynagrodzenia w wysokości 1.074,47 zł. Pozwany przedstawił w postępowaniu zarzut potrącenia własnej wierzytelności na kwotę 9.146,70 zł z tytułu odszkodowania za szkodę wyrządzoną wskutek nienależytego wykonania przez powoda obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy w P. wyrokiem z dnia 25 stycznia 2012 r. zasądził na rzecz powoda żądane przez niego kwoty. Sąd pierwszej instancji odmówił skuteczności postawionemu zarzutowi potrącenia, uznając że odszkodowanie przysługujące pracodawcy nie mogło zostać potrącone, skoro pracodawca nie dysponuje tytułem wykonawczym na przedstawioną wierzytelność. Jednocześnie Sąd ten uznał, iż w sprawie nie ma zastosowania art. 87 k.p.

Sąd drugiej instancji, przedstawiając zagadnienia prawne wskazał na rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego, wobec przeciwstawnych stanowisk w kwestii czy odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę podlega ochronie z art. 87 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z 12 maja 2005 r., I PK 248/04 i z 6 stycznia 2009 r., II PK 117/08 oraz z 7 czerwca 2011 r., II PK 256/10). Tę samą kwestię w centrum uwagi stawia zagadnienie przedstawione przez zwykły skład Sądu Najwyższego. Wstępnie podkreślono, iż zachodzi podobieństwo odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p. do odszkodowań przysługujących w razie rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, stąd zasadne jest rozstrzygnięcie jako istotnie poważnej kwestii prawnej zagadnienia dotyczącego granic stosowania art. 87 k.p. Określenie, czy przepis ten obejmuje takie odszkodowania, umożliwi proste rozstrzygnięcie dopuszczalności potrąceń z tym świadczeniem. Przepis art. 87 § 1 k.p. językowo dotyczy tylko wynagrodzenia za pracę i wprowadza jego ochronę, ustanawiając zakaz potrącania z wynagrodzenia za pracę innych należności niż w nim wymienione. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyraźnie zarysowała się tendencja do szerokiego rozumienia przedmiotu ochrony w przepisach rozdziału II działu trzeciego Kodeksu pracy. Chodzi przy tym nie tyle o rozszerzenie pojęcia wynagrodzenia za pracę, a o traktowanie na tym gruncie niektórych świadczeń, jak wynagrodzenia za pracę. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w odniesieniu do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odpraw: emerytalnej i z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, czy nagrody jubileuszowej, jeżeli nie ma ona charakteru premii (wyroki z 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80; z 14 listopada 1996 r., I PKN 3/96; z 17 lutego 2004 r., I PK 217/03; z 17 lutego 2005 r., II PK 235/04). Z orzeczeń tych można wyprowadzić generalny wniosek, iż niektóre należności ze stosunku pracy, choć w ujęciu ścisłym nie mają charakteru

wynagrodzenia za pracę, powinny być chronione jak wynagrodzenie, ponieważ z woli ustawodawcy spełniają podobne mu funkcje. Odnosnie do dopuszczalności dokonywania potrąceń z odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy szeroko wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 12 maja 2005 r., I PK 248/04. Uznając, że odszkodowanie z tytułu naruszającego prawo rozwiązania umowy o pracę podlega ochronie przewidzianej w art. 87 k.p., wskazał, że rekompensuje ono utratę wynagrodzenia za pracę wskutek bezprawnego zachowania pracodawcy. Odszkodowanie przysługuje pracownikowi niezależnie od tego, czy rzeczywiście poniósł on jakąkolwiek szkodę. Czas, za który zostało przyznane, wliczany jest do okresu pracy (art. 51 § 2 i art. 61 k.p.). Odszkodowanie liczone jest jako równowartość wynagrodzenia za okresy odpowiadające, co do zasady, długości okresu wypowiedzenia (art. 50, 58, 59 k.p.). Na ogół spełnia ono, podobnie jak wynagrodzenie, funkcję alimentarną. Ze względów funkcjonalnych i aksjologicznych powinno być w zakresie ochrony traktowane jak wynagrodzenie, które pracownik otrzymałby, gdyby nie został w sposób bezprawny pozbawiony możliwości wykonywania pracy. Podobnie szeroko, lecz odmiennie, argumentował Sąd Najwyższy w wyroku z 6 stycznia 2009 r., II PK 117/08. Krytycznie odniósł się do zbyt szerokiego zakreślenia ochrony wynagrodzenia za pracę przez włączenie doń świadczeń niebędących wynagrodzeniem *sensu stricto*. Wyłącza to praktyczne możliwości ugody pracownika z pracodawcą w sporze pieniężnym, skoro pracownik nie może zrzec się niczego. Ponadto odszkodowanie 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; nie odwzajemniają też 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 po ustaniu stosunku pracy. 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. Pogląd wyrażony w tej sprawie – zdaniem składu zwykłego - jest zbieżny ze stanowiskiem wyrażonym przez Sąd Najwyższy już w okresie przedwojennym w orzeczeniu z 15 kwietnia 1937 r., II C 3022/36, zgodnie z którym zakaz potrąceń, zawarty w art. 21 rozporządzenia z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych, nie ma zastosowania do świadczeń pracodawcy, niebędących wynagrodzeniem za pracę, a zatem nie ma zastosowania do świadczenia pracodawcy z tytułu bezprawnego zerwania umowy. Przepis art. 87 § 1 k.p. stanowi w znacznej mierze odpowiednik ówczesnego art. 21 rozporządzenia. Rozstrzygnięcie to, oparte na treści art. 39 rozporządzenia, potwierdza podobieństwo, jeśli nie tożsamość, odszkodowań przysługujących w razie rozwiązania stosunku pracy przez pracownika z winy pracodawcy oraz odszkodowań za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę. Z kolei powołany przez Sąd Okręgowy wyrok Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2011 r., II PK 256/10, trudno uznać za źródło argumentacji, która pozwoliłaby na rozstrzygnięcie rozbieżności w orzecznictwie. Natomiast w piśmiennictwie przeważnie kontestuje się orzecznictwo Sądu Najwyższego rozszerzające ochronę przysługującą wynagrodzeniu za pracę na inne świadczenia należne pracownikowi od pracodawcy. W ocenie składu zwykłego trudno przyjąć, na bazie systematyki działu trzeciego Kodeksu pracy, by rozdział II miał obejmować także inne świadczenia związane z pracą, a przede wszystkim odszkodowania, regulowane w dziale drugim Kodeksu pracy. W art. 87 k.p. chodzi więc o wynagrodzenie w ścisłym sensie. Za odstępieniem od wyników wykładni literalnej powinny przemawiać poważne względy. Wynagrodzenie za pracę różni się od innych świadczeń związanych z pracą. Te drugie z perspektywy pracodawcy stanowią świadczenia nieodwzajemnione w jej wynikach. Ustawowo określony obowiązek ich ponoszenia ma wymiar socjalny lub – w przypadku odszkodowań – *quasi* penalny, a zatem dodatkowy względem podstawowej ekonomicznej więzi „praca za płacę” łączącej pracodawcę i pracownika. Objęcie tych dodatkowych świadczeń ochroną jak wynagrodzenia za pracę nie służy zatem celowi, dla którego ochrona została wprowadzona. Jeśli zaś kryterium doboru świadczeń podlegających ochronie miałoby być spełnienie przez nich funkcji alimentarnej, to nie ma takiego świadczenia pieniężnego, które funkcji takiej nie pełni. Nie sposób uniknąć

rozważenia kwestii konsekwencji zbyt szerokiego zakreszenia granic świadczeń podlegających ochronie tak jak wynagrodzenie za pracę. Część trafnych argumentów dostarcza uzasadnienie wyroku w sprawie II PK 117/08, a z których wynikają poważne utrudnienia dla ugodowego kończenia sporów o roszczenia pieniężne ze stosunku pracy. W uzupełnieniu takiej argumentacji zauważono, że dopuszczalność dokonania przez pracodawcę materialnoprawnego potrącenia, szczególnie w ramach postępowania sądowego, sprzyja jednorazowemu rozstrzygnięciu wzajemnych roszczeń pieniężnych stron stosunku pracy. Wyłączenie takiej możliwości zmusza zaś pracodawcę do wytaczania odrębnego postępowania sądowego, w którym musi dochodzić należności nienadającej się do potrącenia z należnością pracownika. Prowadzi to do mnożenia postępowań toczących się między tymi samymi stronami, co naraża obie strony na konieczność ponoszenia niezależnie kosztów postępowania, a wymiar sprawiedliwości obciąża koniecznością prowadzenia odrębnych procesów. Nie ma wystarczających powodów do tego, ażeby argumentami celowościowymi przełamywać wynik wykładni językowej art. 87 § 1 k.p., przemawiającej przeciwko włączaniu odszkodowań przysługujących pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy do systemu ochrony wynagrodzenia za pracę. Na tle art. 87 § 1 k.p. nie ma rzeczywistych luk konstrukcyjnych w prawie, aby stosować analogię (sprawa I PK 248/04) i rozciągać przewidzianą tym przepisem ochronę na inne świadczenia. Można ewentualnie mówić o luce aksjologicznej, która nie daje podstaw do stosowania analogii. Zobowiązania prawnomiędzynarodowe nie wymuszają stosowania ochrony przed potrąceniami dla wszelkich przysporzeń przysługujących pracownikowi od pracodawcy, a ograniczają się do wynagrodzenia za pracę w sensie ścisłym. Ograniczenia potrącenia z płacy pozostają dozwolone jedynie w warunkach i granicach przepisanych przez ustawodawstwo krajowe albo ustalonych przez umowę zbiorową lub orzeczenie rozjemcze (art. 1, art. 8 ust. 1 Konwencji MOP nr 95 dotyczącej ochrony płacy, przyjętej w Genewie 1 lipca 1949 r.). W konkluzji wskazano, że istnieje ugruntowana linia orzecznicza, w świetle której ochroną z art. 87 k.p. obejmowane są także świadczenia pozawynagrodzeniowe, i która mogłaby przeważać rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego na rzecz objęcia taką ochroną również odszkodowania przysługującego

pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, mimo przeciwnego poglądu wyrażonego w wyroku z 6 stycznia 2009 r., II PK 117/08. Stanowisko opowiadające się za objęciem odszkodowań przysługujących pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę ochroną przed potrąceniami jak wynagrodzenia za pracę budzi jednak szereg poważanych wątpliwości. Istnieją poważne argumenty dla zawężenia tej ochrony jedynie do wynagrodzenia w ścisłym rozumieniu, co wobec znaczenia tego zagadnienia dla praktyki sądowej przemawia za jego rozstrzygnięciem przez skład powiększony.

Rozpoznając przedstawione zagadnienie prawne Sąd Najwyższy w składzie powiększonym zważył, co następuje:

I.

Zgodnie z art. 390 § 1 k.p.c., jeżeli przy rozpoznaniu apelacji powstanie zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, sąd może przedstawić to zagadnienie do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu, odraczając rozpoznanie sprawy. Sąd Najwyższy władny jest przejąć sprawę do rozpoznania albo przekazać zagadnienie do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi. Powołany przepis kreuje zatem trzy alternatywnie wymienione decyzje, jakie Sąd Najwyższy w zwykłym składzie władny jest podjąć odnośnie do przedstawionego mu przez sąd powszechny zagadnienia prawnego: rozstrzygnąć to zagadnienie lub przekazać je do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi, albo przejąć sprawę do rozpoznania. Z literalnego brzmienia przepisu można wyprowadzić wniosek, iż w przypadku skorzystania przez Sąd Najwyższy z możliwości przekazania zagadnienia do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi, przedmiotem przekazania jest zagadnienie prawne przedstawione przez sąd powszechny, które zainicjowało postępowanie przez Sądem Najwyższym, a o którym Sąd ten nie rozstrzygnął w zwykłym składzie. Zasadniczo więc Sąd Najwyższy korzystając z przypisanej mu normą art. 390 § 1 zdanie drugie k.p.c. kompetencji, nie powinien ingerować w treść zagadnienia prawnego przedstawionego mu przez sąd powszechny. Konstatacja ta pozwala na właściwe określenie przez poszerzony skład Sądu Najwyższego przedmiotu i zakresu rozstrzygnięcia o niniejszym zagadnieniu prawnym. Należy bowiem zauważyć, że sprawa, na kanwie której Sąd Okręgowy w Poznaniu skierował zagadnienie prawne do Sądu Najwyższego, dotyczyła tylko

kwestii możliwości zastosowania ochrony z art. 87 § 1 k.p. do odszkodowania należnego pracownikowi z mocy art. 55 § 1¹ k.p. w związku z rozwiązaniem przezeń stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków. Do tej też problematyki powinno ograniczać się rozstrzygnięcie powiększonego składu Sądu Najwyższego. Zawarte w przedstawionym przez zwykły skład zagadnieniu prawnym pojęcie „odszkodowania należnego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę” ma szerszy zakres niż przedmiot sprawy toczącej się przed Sądem powszechnym i może odnosić się do różnych sytuacji rozwiązania stosunku pracy przez jedną z jego stron i przysługujących pracownikowi z tego tytułu odszkodowań: ustawowych i umownych, określonych w prawie pracy a nawet w prawie cywilnym. Nawiązanie przez zwykły skład Sądu Najwyższego do szerokiego rozumienia pojęcia odszkodowania należnego pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy było jednak konieczne, aby uchwycić rozbieżność orzecznictwa na tle wykładni art. 87 § 1 k.p.c. w odniesieniu do tego rodzaju świadczeń, jako legitymację do formułowania zagadnienia prawnego. Trzeba wszakże mieć na względzie to, że mające odzwierciedlać ową rozbieżność wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2005 r., I PK 248/04 oraz z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 117/08 i z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 256/10, nie dotyczyły ochrony odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p., a orzeczenie zapadłe w sprawie o sygn. akt II PK 117/08 dotyczyło zasądzonego obok przywrócenia do pracy wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, z jakiego pracodawca chciał potrącić wcześniej wypłacone zgodnie z prawem świadczenia, które - wobec przywrócenia do pracy - okazały się świadczeniami nienależnymi. Rację ma jednak zwykły skład Sądu Najwyższego zauważając, iż wspomniana rozbieżność poglądów judykatury na temat przedmiotowego zakresu ochrony wynagrodzenia z art. 87 § 1 k.p. ujawniła się w sprawach dotyczących świadczeń rodzajowo zbliżonych do odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p., a znaczenie tego problemu dla praktyki sądowej przemawia za rozstrzygnięciem przedstawionego zagadnienia prawnego. Podjęta w sprawie uchwała, chociaż z podanych wyżej powodów dotyczy zastosowania ochrony z art. 87 § 1 k.p. do odszkodowania, o jakim mowa w art. 55 § 1¹ k.p., wyraża

stanowisko poszerzonego składu Sądu Najwyższego aktualne także w odniesieniu do innych odszkodowań przysługujących z tytułu rozwiązania stosunku pracy.

II.

Problematyka ochrony wynagrodzenia za pracę przed potrąceniami w polskim porządku prawnym ma długą historię. W okresie poprzedzającym wejście w życie Kodeksu pracy, art. 259 pkt 3 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. - Kodeks zobowiązań (Dz. U. Nr 82, poz. 598) ustanowił zasadę, zgodnie z którą dopuszczalne było zwykłe potrącenie wierzytelności z tytułu wynagrodzenia za pracę z zastrzeżeniem kwoty wolnej od potrącenia. Wierzytelność z tytułu wynagrodzenia za pracę nie była chroniona przed potrąceniem, jeżeli wynagrodzenie było wyższe od określonej w tym przepisie kwoty. Wbrew woli wierzyciela (pracownika) wierzytelność z tytułu wynagrodzenia za pracę nie mogła być bowiem umorzona przez potrącenie ze strony dłużnika, jeżeli wynagrodzenie nie przenosiło 1200 zł miesięcznie (tekst pierwotny art. 259 pkt 3 k.z.), a później w części nieprzekraczającej 750 zł miesięcznie (po zmianie art. 259 pkt 3 k.z. w 1950 r.). Zasada ta obowiązywała także przez 10 lat po przyjęciu Kodeksu cywilnego (który zachował art. 295 pkt 3 k.z.), do wejścia w życie Kodeksu pracy. Przepis art. 505 pkt 4 k.c., w myśl którego nie mogą być umorzone przez potrącenie wierzytelności, co do których potrącenie jest wyłączone przez przepisy szczególne, nie odnosił się do wierzytelności z tytułu wynagrodzenia za pracę, gdyż ta z mocy art. 259 pkt 3 k.z. mogła być umorzona w drodze potrącenia w określonym zakresie. Wynikająca z art. 259 pkt 3 k.z. reguła dotycząca dopuszczalności „cywilnego” potrącenia z wynagrodzenia za pracę była jednak istotnie ograniczona, a w rzeczywistości wyłączona w odniesieniu do niektórych kręgów pracowników przez wprowadzenie szeregu przepisów szczególnych, zbliżonych w swej treści do art. 87 k.p. Chodzi o przepisy: art. 21 rozporządzenia Prezydenta RP z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. z 1928 r., poz. 323); art. 38 rozporządzenia Prezydenta RP z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U. z 1928 r., poz. 324); art. 22 ustawy z dnia 4 lutego 1949 r. o uposażeniu pracowników państwowych i samorządowych oraz przewodniczących organów wykonawczych gmin miejskich i wiejskich (Dz. U. Nr 7, poz. 39); § 30 rozporządzenia RM z dnia 2

listopada 1945 r. o uposażeniu pracowników przedsiębiorstwa PKP (Dz. U. Nr 55, poz. 309 ze zm.); § 30 rozporządzenia Ministra Leśnictwa z dnia 26 maja 1950 r. w sprawie uposażenia pracowników przedsiębiorstw lasów państwowych (Dz. U. Nr 24, poz. 218 ze zm.); § 18 rozporządzenie RM z dnia 19 lutego 1949 r. w sprawie uposażenia pracowników przedsiębiorstwa państwowego Polska Poczta, Telegraf i Telefon (Dz. U. Nr 14, poz. 90 ze zm.). Innymi słowy, wynikająca z Kodeksu zobowiązań zasada dotycząca możliwości potrącenia wierzytelności z wynagrodzenia za pracę miała zastosowanie tylko w tych stosunkach pracy, w których sprawa potrąceń z wynagrodzenia nie została unormowana w sposób szczególny. Art. 87 § 1 k.p. stanowi w znacznej mierze odpowiednik tej szczególnej regulacji, przynajmniej jeśli idzie o określenie przedmiotu, z którego mają być dokonywane potrącenia. Pod rządami Kodeksu zobowiązań oraz w pierwszych latach obowiązywania Kodeksu cywilnego cywilnoprawna instytucja potrącenie była w odniesieniu do wynagrodzenia za pracę ograniczona, a po wejściu w życie Kodeksu pracy została ona praktycznie wyeliminowana i zastąpiona ochroną uregulowaną z art. 87 – 91 k.p.

III.

Analizę przedstawionego zagadnienia prawnego rozpocząć wypada od przypomnienia, że przepis art. 87 § 1 k.p. zamieszczony jest w dziale trzecim Kodeksu pracy „Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia” rozdziale II zatytułowanym „Ochrona wynagrodzenia za pracę”. Warto zauważyć, iż w świetle art. 22 § 1 k.p. obowiązek wypłaty przez pracodawcę wynagrodzenia za pracę jest (obok wzajemnego obowiązku pracownika wykonywania pracy umówionego rodzaju, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę oraz pod jego kierownictwem) podstawowym elementem treści stosunku pracy, a w konsekwencji tego - jedną z centralnych instytucji prawa pracy. Przez ochronę wynagrodzenia za pracę w najszerszym ujęciu można rozumieć ogół gwarancji prawnych, zarówno materialnoprawnych jak i proceduralnoprawnych, otrzymywania przez pracownika za świadczoną pracę godziwej zapłaty w ściśle określonym terminie i bez stosowania przez pracodawcę pomniejszych innych niż wyraźnie przewidziane przez prawo (J. Skoczyński, Ochrona wynagrodzenia za pracę, PiZS 1997, nr 3, s. 17). Na kształtowanie ochrony wynagrodzenia za pracę w takim ujęciu wpływa również

określona polityka społeczna państwa, polegająca na ustalaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia na odpowiednim poziomie. Przewidziana w przepisach art. 84 – 91 Kodeksu pracy ochrona wynagrodzenia za pracę ma jednak nieco węższe znaczenie. Regulacja ta stanowi reminiscencję przepisów prawa międzynarodowego i odpowiada standardom wyznaczonym przez te przepisy, a ściślej – przepisy przyjętej w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. i ratyfikowanej przez Polskę, Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 95 dotyczącej ochrony płacy (Dz. U. z 1995 r. Nr 38, poz. 234). W myśl art. 3 i 4 Konwencji płaca powinna być wypłacana wyłącznie w pieniądzu mającym obieg prawny (zasadniczo w gotówce, a wyjątkowo czekiem albo przekazem bankowym lub pocztowym), zaś w sytuacjach przewidzianych ustawodawstwem krajowym, umowami zbiorowymi lub orzeczeniami rozjemczymi możliwa jest częściowa wypłata płacy w naturze. Zgodnie z art. 4 i 5 Konwencji płaca powinna być dostarczana bezpośrednio zainteresowanemu pracownikowi (jeśli inaczej nie stanowi ustawodawstwo krajowe, umowa zbiorowa lub orzeczenie rozjemcze albo gdy zainteresowany pracownik nie zgodzi się na inny tryb wypłaty) i niedopuszczalne jest ograniczanie wolności pracownika w dysponowaniu nią według własnej woli. Stosownie do art. 12 i 13 Konwencji płaca wypłacana jest w regularnych odstępach czasu, a gdy wypłata dokonywana jest w gotówce – tylko w dni robocze i w miejscu pracy lub jego pobliżu. Wreszcie w myśl art. 8 – 10 Konwencji potrącenia z płacy dozwolone są jedynie w warunkach i granicach przepisanych przez ustawodawstwo krajowe albo ustalone przez umowę zbiorową lub orzeczenie rozjemcze, z wyłączeniem możliwości potrąceń należności będących zapłatą dla pracodawcy lub pośrednika za otrzymanie bądź zachowanie zatrudnienia; w trybie i w granicach przewidzianych przez ustawodawstwo krajowe dopuszczalne są też zajęcia sądowe lub cesja płacy. W świetle art. 11 Konwencji płaca jest także wierzytelnością uprzywilejowaną w razie bankructwa lub likwidacji przedsiębiorstwa. Podobnie problematykę ochrony wynagrodzenia za pracę normują przepisy rozdziału II działu trzeciego Kodeksu pracy. Osobisty i zarazem niezbywalny charakter wynagrodzenia za pracę potwierdza art. 84 k.p. (będący odpowiednikiem art. 6 Konwencji) stanowiąc, że pracownik nie może zrzec się prawa do niego ani przenieść tego prawa na inną osobę. Wzorem art. 3 i 4 Konwencji również w art. 86

§ 2 k.p. wprowadzono ograniczenia dotyczące formy realizacji prawa do wynagrodzenia, wyrażające się zakazem ustalenia wynagrodzenia za pracę w innej formie niż pieniężna oraz dopuszczalnością tylko częściowej realizacji wynagrodzenia w formie niepieniężnej, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy. Śladem regulacji art. 5, 12 i 13 Konwencji, w przepisach art. 85 oraz art. 86 § 1 i 3 k.p. ustanowiono też minimalną (co najmniej raz w miesiącu) częstotliwość wypłaty wynagrodzenia, w stałym i ustalonym z góry terminie, miejscu i czasie, zasadniczo do rąk pracownika, a w inny sposób, jeśli tak stanowi układ zbiorowy pracy lub pracownik uprzednio wyrazi na to zgodę. Przeniesieniem na grunt Kodeksu pracy przepisów art. 8 – 10 Konwencji są wreszcie unormowania art. 87 – 91, poświęcone problematyce potrąceń dokonywanych z wynagrodzenia za pracę oraz egzekucji prowadzonej z tego wynagrodzenia.

Rzecz w tym, że użyte w art. 87 k.p. pojęcie „potrącenia” ma niewiele wspólnego z instytucją wywodzącą się z prawa cywilnego. W polskim porządku prawnym potrącenie unormowane jest obecnie w art. 498 - 505 Kodeksu cywilnego. Stosownie do zawartej w tych przepisach regulacji, osoby będące względem siebie jednocześnie dłużnikami i wierzycielami mogą dokonywać kompensacji wzajemnych wierzytelności. Istota potrącenia sprowadza się do możliwości umorzenia wzajemnych wierzytelności do wysokości wierzytelności niższej, przez zaliczenie należności przysługującej drugiej stronie. Przedmiotem potrącenia mogą być zarówno pieniądze, jak i rzeczy tej samej jakości oznaczone co do gatunku, jeżeli związane z nimi wierzytelności są wymagalne i mogą być dochodzone przed sądem lub innym organem państwowym. Potrącenie dokonywane jest na podstawie oświadczenia złożonego względem drugiej strony i nie wymaga jej zgody. Stanowi zatem jednostronną czynność prawną jednego ze wzajemnych wierzycieli wobec drugiego z nich (W. Czachórski, Zobowiązania. Zarys wykładu. Warszawa 1994, s. 255). Potrącenie w znaczeniu cywilnoprawnym nazywane jest w doktrynie prawa pracy „potrąceniem właściwym”. Mając na względzie interes wierzyciela pasywnego, czyli tego spośród wzajemnych wierzycieli, wobec którego składane jest oświadczenie o potrąceniu, art. 505 k.c. w określonych przypadkach wprowadza zakaz umarzania wzajemnych wierzytelności w omawianym trybie,

m.in. pkt 4 tego przepisu wyłącza instytucję potrącenia w zakresie uregulowanym na podstawie przepisów szczególnych. Za taki przepis szczególny, wyłączający cywilnoprawną instytucję potrącenia, judykatura uważa art. 87 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, PiZS 1982 nr 1, s. 46; z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 535; z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 419; z dnia 12 maja 2005 r., I PK 248/04, OSNP 2006 nr 1 – 2, poz. 12 i z dnia 29 stycznia 2007 r., II PK 181/06, OSNP 2008 nr 5 – 6, poz. 64). W doktrynie zauważa się, że unormowana w art. 87 - 91 k.p. instytucja potrąceń z wynagrodzenia za pracę, mimo pewnych podobieństw do potrącenia właściwego, spełnia inne cele. Potrącenie według Kodeksu cywilnego ma z założenia jedynie ułatwić stronom, będącym względem siebie jednocześnie dłużnikami i wierzycielami, wykonanie zobowiązania. Natomiast celem potrącenia według Kodeksu pracy jest z jednej strony zaspokojenie wierzycieli pracownika, z drugiej zaś – zachowanie pewnej części wynagrodzenia za pracę, skoro jest ono podstawowym źródłem utrzymania pracownika (K. Roszewska, Wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy, Dom Wydawniczy ABC 1990, s. 71). Przyjmuje się zatem, że potrącenie z art. 87 – 91 k.p. jest swoistą instytucją prawa pracy. Jest formą prawnie dopuszczalnej oraz nakazanej prawem lub dozwolonej przez pracownika czynności polegającej na pomniejszeniu przez pracodawcę wysokości przysługującego pracownikowi do wypłaty wynagrodzenia - w ustawowo określonych granicach - i rozdysponowaniu tej części wynagrodzenia według ustalonego przepisami sposobu (J. Brol, Potrącenia z wynagrodzenia za pracę, PiZS 1977 nr 11, s. 4; J. Brol (w:) Kodeks pracy. Komentarz pod redakcją J. Jończyka, Warszawa 1977, s. 307; W. Niewiadomski, Potrącenie z wynagrodzenia za pracę, PiP 1962 nr 2, s. 296 i nast.; T. Zieliński, Prawo pracy. Zarys systemu, cz. II, s. 305 – 307; K. Rączka (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2010, s. 513; W. Sanetra (w:) J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2011, s. 626; M. Skąpski (w:) Kodeks pracy. Komentarz pod red. K.W. Barana, Warszawa 2012, s. 598; B. Wagner (w:) Kodeks pracy. Komentarz pod red. L. Florka, Warszawa 2011, s. 496 i P. Wąż, Świadczenia związane ze stosunkiem pracy podlegające ochronie z art. 87 – 91 KP, M. Pr. Pr. 2008 nr 8, s. 408). Pojęcie

to obejmuje swoją treścią różne rodzaje zmniejszenia wynagrodzenia za pracę, a mianowicie: 1) potrącenie właściwe (potrącenie udzielonej pracownikowi zaliczki pieniężnej w trybie art. 87 § 1 pkt 3 k.p.); 2) dokonywane przez pracodawcę - występującego w roli swego rodzaju inkasenta - pobranie, tj. zaspokojenie wierzytelności objętych tytułami wykonawczymi (wierzytelności alimentacyjne i inne, także przysługujące pracodawcy wobec pracownika, o jakich mowa w art. 87 § 1 pkt 1 i 2 k.p.) lub podlegających zaspokojeniu, jeżeli przepis tak stanowi, bez tytułu wykonawczego (kary pieniężne z art. 108 k.p., pobierane z mocy art. 87 § 1 pkt 4 k.p.); oraz 3) odliczenia, czyli pomniejszenie wynagrodzenia o kwoty danin publicznych, jakimi są zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych i składki na ubezpieczenia społeczne (art. 87 § 1 zdanie 1 k.p.) oraz o kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia (art. 87 § 7 k.p.). Postacią zmniejszenia wynagrodzenia, uregulowaną przepisem zamieszczonym w Kodeksie pracy poza rozdziałem II działu trzeciego, jest też zmniejszenie z tytułu wadliwego wykonania z winy pracownika produktów lub usług (art. 82 § 1 k.p.). Użyty przez ustawodawcę w powołanych przepisach termin „potrącenie” ma więc inne znaczenie niż na gruncie prawa cywilnego, skoro w znacznej mierze dotyczy pomniejszania wynagrodzenia za pracę o przysługujące wobec pracownika wierzytelności innych niż pracodawca podmiotów. W świetle tych unormowań pracodawca, poza zaliczkami i karami pieniężnymi, może potrącić przysługującą mu względem pracownika wierzytelność wyłącznie na podstawie tytułu wykonawczego bądź zgody pracownika. Potrącenie w trybie art. 87 § 1 pkt 2 k.p. wierzytelności wynikającej z tytułu wykonawczego może jednak być dokonane tylko przy wypłacie wynagrodzenia (a więc nie w każdym czasie) i na ściśle określonych warunkach (a więc nie przez samo oświadczenie o potrąceniu). Potrącenie to polega na księgowym zarachowaniu części wynagrodzenia pracownika na zaspokojenie uprawnionej wierzytelności (w określonej kolejności i proporcji) i zwolnieniu pracownika z długu w tym zakresie. Pracodawca może przy tym dokonać owego potrącenia dopiero po wszczęciu postępowania egzekucyjnego. Możliwość potrącenia z wynagrodzenia za pracę wierzytelności wynikającej z tytułu wykonawczego bez wszczęcia postępowania egzekucyjnego zastrzeżono bowiem w art. 88 k.p. tylko względem wierzytelności

alimentacyjnych. Potrącenie z art. 87 § 1 pkt 2 k.p. stanowi w istocie część postępowania egzekucyjnego. Pracodawca nie ma zatem zasadniczo możliwości pomniejszenia należnego pracownikowi wynagrodzenia w drodze jednostronnej czynności prawnej, przez zwykłe przedstawienie do potrącenia wzajemnej wierzytelności, jaką posiada względem pracownika. Wyjątkiem są wspomniane zaliczki pieniężne, które podlegają potrąceniu bez tytułu wykonawczego i bez zgody pracownika. Tylko one stanowią przejaw potrącenia właściwego. Natomiast kary pieniężne są szczególnego rodzaju pomniejszeniem wynagrodzenia za pracę, które z uwagi na niewystępowanie elementu zaspokojenia roszczenia wierzyciela dokonującego potrącenia (skoro przeznaczeniem kar jest poprawa warunków bhp), posiadają charakter bardziej zbliżony do pobrania.

IV.

Zakres ochrony z art. 87 k.p. jest więc bardzo szeroki i praktycznie wyłącza potrącenie właściwe w odniesieniu do wynagrodzenia za pracę. Stąd też tak istotne jest określenie przedmiotu owej ochrony. W tej kwestii warto zwrócić uwagę na usytuowanie komentowanego przepisu w systemie prawa pracy. Wypada podkreślić, że dział trzeci Kodeksu pracy reguluje, jak wskazuje jego tytuł, wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia. Jego rozdział I określa zasady ustalania wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą, rozdział Ia dotyczy wynagrodzenia za pracę (określa przesłanki ustalania jego wysokości oraz regułę ekwiwalentności wynagrodzenia i wykonanej pracy, a także przewiduje odstępstwo od tej reguły w postaci wynagrodzenia „postojowego”), rozdział II normuje ochronę wynagrodzenia za pracę, a rozdziały III, IIIa i IV poświęcone są problematyce dotyczącej wymienionych w nich świadczeń (zasadniczo pozawynagrodzeniowych, z wyjątkiem jakim jest wynagrodzenie chorobowe). Sam tytuł działu trzeciego i tytuły jego poszczególnych rozdziałów oraz treść zawartych w nich przepisów wyraźnie wskazują, że ustawodawca rozróżnia wynagrodzenie za pracę oraz inne należne pracownikowi ze stosunku pracy świadczenia majątkowe (pieniężne), które wynagrodzeniem nie są. Tytuł rozdziału II i brzmienie poszczególnych jego przepisów nawiązują jednak tylko do pojęcia wynagrodzenia za pracę.

Pozostaje zatem wyjaśnienie pojęcia wynagrodzenia za pracę.

Kodeks pracy nie zawiera definicji wynagrodzenia za pracę, chociaż jest ono kluczowe dla wykładni i stosowania wielu norm prawa pracy, szczególnie działu trzeciego k.p. Elementy takiej definicji odnajdujemy w wielu przepisach kodeksowych (art. 22 § 1, art. 78, czy art. 80 k.p.). Na ich podstawie, zarówno w doktrynie jak i w judykaturze, podejmuje się próbę wyjaśnienia znaczenia tego pojęcia. Według jednej z najbardziej reprezentatywnych definicji, wynagrodzenie za pracę jest wynikającym ze stosunku pracy, przysługującym pracownikowi od pracodawcy za wykonaną pracę, obowiązkowym, spełnianym periodycznie i roszczeniowym świadczeniem o charakterze przysparzająco – majątkowym (L. Florek, T. Zieliński, Prawo pracy, wydanie IV, Warszawa 2001, s. 182 – 183; M. Seweryński, Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja, ustalanie, Warszawa 1981, s. 82 oraz M. Skąpski (w:) Kodeks pracy. Komentarz pod red. K.W. Barana, Warszawa 2012, s. 564 - 565, a także uchwała Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/96, OSNC 1987 nr 8, poz. 106 z glosą M. Seweryńskiego, OSP 1988 nr 7 – 8, poz. 185). W nauce prawa podkreśla się przede wszystkim wzajemny i ekwiwalentny wobec pracy oraz motywacyjny charakter wynagrodzenia. W świetle art. 22 § 1 k.p. wynagrodzenie jest spełnianym przez pracodawcę świadczeniem odwzajemniającym wykonywaną przez pracownika pracę i zarazem będącym jej pieniężnym równoważnikiem. W konsekwencji tego, zgodnie z treścią art. 80 k.p., przysługuje ono co do zasady za pracę wykonaną, a kryteriami ustalania jego wysokości są - w myśl art. 78 k.p. – przede wszystkim rodzaj świadczonej pracy i kwalifikacje potrzebne do jej wykonywania oraz (w drugiej kolejności) ilość i jakość tejże pracy. Te właśnie kwantyfikatory są podstawą konwencjonalnego, a nie ściśle ekonomicznego, rozumienia ekwiwalentności wynagrodzenia za pracę. Wskazują one także na wolę ustawodawcy nadania wynagrodzeniu funkcji motywacyjnej, polegającej na stymulacyjnym oddziaływaniu na postawę pracownika w procesie pracy, przez zachętę do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, podejmowania rzadszych i trudniejszych rodzajów pracy oraz poprawę ilości i jakości pracy w zamian za wyższą płacę (J. Brol (w:) Kodeks pracy. Komentarz pod redakcją J. Jończyka, Warszawa 1977, s. 281 – 282; M. Świąćicki, Prawo wynagrodzenia za pracę, Warszawa 1963 r., s. 19 i n.; B. Wagner (w:) Kodeks pracy. Komentarz pod red. L.

Florka, Warszawa 2011, s. 455). Wzajemność i ekwiwalentność wynagrodzenia oraz pracy w ścisłym znaczeniu oznacza, że wynagrodzenie powinno przysługiwać tylko za pracę rzeczywiście wykonaną. Od zasady tej, potwierdzonej normą art. 80 k.p., artykuł ten wprowadza jednocześnie odstępstwa w postaci przewidzianych przepisami prawa pracy (tj. przepisami aktów należących w świetle art. 9 § 1 k.p. do źródeł prawa pracy) sytuacji, gdy mimo nieświadczenia pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia (np. wynagrodzenie: za dni wolne na poszukiwanie pracy w czasie okresu wypowiedzenia - art. 37 § 1 k.p., za bezprawnie skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę - art. 49 k.p., za niezawiniony przez pracownika przestój - art. 81 k.p., za czas niezdolności do pracy z powodu choroby - art. 92 k.p., za urlop wypoczynkowy – art. 172 k.p., za czas zwolnienia od pracy w celu przeprowadzenia badań lekarskich związanych z ciążą- art. 185 § 2 k.p., za czas zwolnienia z pracy celem sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do lat 14 – art. 188 k.p., za czas powstrzymywania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia – art. 210 § 3 k.p., za czas zwolnienia z pracy celem poddania się okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim – art. 229 § 3 k.p., za czas szkolenia bhp lub udział w posiedzeniu komisji bhp – art. 237³ § 3 i art. 237¹³ § 2 k.p., za czas niewykonywania pracy z powodu udziału w postępowaniu przed komisją pojednawczą – art. 257 k.p. oraz sytuacje objęte regulacją przepisów rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania zwolnień od pracy – Dz. U. Nr 60, poz. 281 ze zm.). Charakter tych świadczeń nie jest jednoznacznie postrzegany przez naukę. W kontekście unormowania art. 22 § 1 k.p., z uwagi na brak wzajemności i ekwiwalentności wobec pracy w ścisłym słowa tego znaczeniu, odmawia się im charakteru wynagrodzeniowego, uznając je za świadczenia gwarancyjne, równorzędne z punktu widzenia ich ochrony prawnej wynagrodzeniu za pracę. Mimo bowiem, że pracownik w pewnych okresach nie świadczy pracy, to jednak na podstawie przepisu Kodeksu pracy lub przepisu zawartego w treści rozporządzenia uzyskuje za ten czas gwarancję wypłaty przedmiotowego świadczenia (Z. Salwa, Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 2004, s. 190 – 193; P. Wąż, Świadczenia związane ze stosunkiem pracy podlegające ochronie z art. 87 – 91 KP, M. Pr. Pr. 2008 nr 8, s. 411). Można też spotkać się z mającym oparcie w

przepisie art. 80 k.p. poglądem, iż wzajemność wynagrodzenia i pracy sensu largo przemawia za zakwalifikowaniem tych świadczeń gwarancyjnych jako świadczeń wynagrodzeniowych. Bez względu na to, czy opowiemy się za pierwszą czy za drugą koncepcją, niewątpliwie wymienione wyżej świadczenia mieszczą się z woli ustawodawcy w pojęciu wynagrodzenia za pracę w rozumieniu przepisów działu trzeciego Kodeksu pracy, w tym także jego rozdziału II.

Wynagrodzenie za pracę *sensu stricto* (tj. będące zapłatą za wykonaną pracę) na ogół nie jest świadczeniem jednolitym, lecz złożonym, albowiem składa się z wielu świadczeń częściowych. Jest ono w istocie zbiorczą nazwą dla rozmaitych wypłat dokonywanych przez pracodawcę na rzecz pracownika, 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. Przyjmuje się, że poza wynagrodzeniem zasadniczym (w formie czasowej, akordowej, prowizyjnej lub mieszanej) wynagrodzenie za pracę obejmuje także składniki dodatkowe, gwarantowane powszechnie obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy i innych ustaw (dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych – art. 151¹ k.p.; za pracę w porze nocnej – art. 151⁸ k.p. oraz za pracę w niedzielę lub święto – art. 151¹¹ § 2 k.p., wynagrodzenie za czas pełnienia dyżuru – art. 151⁵ § 3 k.p. oraz dodatki wyrównawcze z art. 179 § 4 k.p., art. 230 § 2 k.p., art. 231 k.p., art. 7 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę – Dz. U. Nr 200, poz. 1679 ze zm., art. 5 ust. 4 i art. 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika – Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), albo przepisami aktów prawa zakładowego lub branżowego bądź postanowieniami aktów kreujących stosunek pracy (dodatki: za szkodliwe lub uciążliwe warunki pracy, stażowy, funkcyjny, służbowy, brygadzystowski i za posiadanie szczególnych kwalifikacji oraz prowizje, czy premie, w tym mające charakter premii wypłaty z

zysku lub dodatkowe wynagrodzenie roczne, a także deputaty i ekwiwalenty za nie). Nie budzi wątpliwości, że wszystkie te świadczenia towarzyszące płacy zasadniczej i będące składnikami wynagrodzenia za pracę w ścisłym słowa tego znaczeniu, podlegają ochronie z mocy przepisów rozdziału II działu trzeciego Kodeksu pracy. Ochroną tą objęte są także wspomniane świadczenia gwarancyjne za czas niewykonywania pracy, o jakich mowa w art. 80 k.p., skoro sam ustawodawca nadał im walor wynagrodzeniowy, mimo że nie są zapłatą za rzeczywiście wykonaną pracę.

W nauce prawa na ogół odmawia się natomiast charakteru wynagrodzeniowego świadczeniom kompensacyjnym (stanowiącym zwrot poniesionych przez pracownika kosztów związanych z pracą), wypłatom z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, odprawom oraz odszkodowaniom (J. Bról (w:) Kodeks pracy. Komentarz pod red. J. Jończyka, Warszawa 1977, s. 279; K. Rączka (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2010, s. 492; M. Skąpski (w:) Kodeks pracy. Komentarz pod red. K.W. Barana, Warszawa 2012, s. 565; M. Świąćicki, Prawo wynagrodzenia za pracę, Warszawa 1963, s. 27 – 29).

W judykaturze 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 przez rozszerzanie pojęcia wynagrodzenia za pracę, ile na skutek traktowanie na gruncie tych unormowań niektórych świadczeń tak jak wynagrodzenia za pracę. W ten sposób rozszerzono stosowanie art. 87 k.p. na ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, OSNC 1980 nr 12, poz. 48 i z dnia 29 stycznia 2007 r., II PK 181/06, OSNP 2008 nr 5 – 6, poz. 64), nagrodę jubileuszową (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1982 r., I PRN 118/82, OSNCP 1983 nr 7, poz. 102 i z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 419) odprawę z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 1996 r., I PKN 3/96, OSNAPiUS 1997 nr 11, poz. 193 i z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNP 2000 nr 14, poz. 535) odprawę emerytalno – rentową (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 889/00, LEX nr 459064 i

z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 419 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 29 sierpnia 1994 r., III APr 44/94, OSA 1994 nr 10, poz. 79). Takie szerokie rozumienie przez judykaturę przedmiotu ochrony występuje także w odniesieniu do wynikającego z art. 84 k.p. zakazu zrzekania się przez pracownika prawa do wynagrodzenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 1981 r., I PRN 106/81, OSP 1983 nr 10, poz. 212 - co do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy; z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 235/04, OSNP 2005 nr 128, poz. 286 - co do odprawy rentowej). U podstaw stopniowego rozszerzania - w drodze analogii - ochrony z art. 87 k.p. na świadczenia pozawynagrodzeniowe leży podobieństwo funkcji i charakteru tych świadczeń do wynagrodzenia *sensu stricto*. Podkreślano, że zarówno wynagrodzenie za pracę w ścisłym słowa tego znaczeniu jak i wspomniane świadczenia przysługują ze stosunku pracy i mają charakter pieniężny oraz służą zapewnieniu pracownikowi środków na utrzymanie, a nadto świadczenia te są obliczane od wynagrodzenia za pracę, zaś ich rozmiar uzależniony jest od stażu pracy.

W orzecznictwie sądowym zdecydowanie odmawia się natomiast nie tylko charakteru wynagrodzeniowego, ale także ochrony z art. 84 i nast. k.p., odszkodowaniom i odprawom przysługującym pracownikowi nie z mocy przepisów prawa, lecz postanowień umownych. Zauważa się, że utrwalony dorobek judykatury pozwala wprawdzie przyjąć, iż przepisom ochronnym, oprócz wynagrodzenia za pracę w sensie ścisłym, podlegają należności przysługujące pracownikowi na podstawie przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i spełniające funkcje podobne wynagrodzeniu za pracę. Natomiast należność gwarantowana umową o pracę, niemająca swojego odpowiednika w przepisach prawa pracy i niebędąca wynagrodzeniem za pracę ani niespełniająca jego funkcji, nie mieści się w tak rozumianym przedmiocie ochrony przewidzianej przepisami Kodeksu pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2005 r., I PK 10/05, OSNP 2006 nr 13 – 14, poz. 203 i z dnia 20 czerwca 2006 r., II PK 317/05, OSNP 2007 nr 13 – 14, poz. 185).

Chociaż w piśmiennictwie na ogół konstatuje się bez krytycznych uwag orzecznictwo Sądu Najwyższego rozszerzające ochronę przysługującą wynagrodzeniu za pracę na inne świadczenia należne pracownikowi od

pracodawcy (A. M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I, Warszawa 2004, s. 542 – 543; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2006, s. 298 – 299, B. Wagner (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. L. Florka, Warszawa 2011, s. 499), a nawet na kanwie poglądów judykatury postuluje się objęcie przewidzianą przepisem art. 87 k.p. ochroną także odszkodowań z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę, odprawy pośmiertnej oraz świadczeń kompensacyjnych, wypłat z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i odszkodowań z umowy o zakazie konkurencji (P. Wąż, Świadczenia związane ze stosunkiem pracy podlegające ochronie z art. 87 – 91 KP, *M. Pr. Pr.* 2008 nr 8, s. 412 – 414), to prezentowane jest też stanowisko, zgodnie z którym do wypłat pozawynagrodzeniowych (np. nagród niemających charakteru premii, zwrotu wydatków pracownika, świadczeń odszkodowawczych, odpraw pośmiertnych) przepisy rozdziału II działu trzeciego Kodeksu pracy nie mają zastosowania (J. Bról (w:) *Kodeks pracy. Komentarz* pod red. J. Jończyka, Warszawa 1977, s. 279 oraz S. Płażek, Problem dopuszczalności potrąceń z wierzytelnościami pracownika innymi niż wynagrodzenie, *PiZS* 1999 12, s. 36 – 38).

W przypadku odszkodowań z tytułu rozwiązania stosunku pracy, judykatura nie przypisuje im statusu wynagrodzenia za pracę. W uzasadnieniu wyroku z dnia 12 maja 2005 r., I PK 248/04 (OSNP 2006 nr 1 – 2, poz. 12), Sąd Najwyższy przyznał, iż odszkodowania te nie mają charakteru periodycznego oraz majątkowo-przysparzającego, a nadto nie odzwajemniają pracy i stąd nie mieszczą się w prawniczym (doktrynalnym) pojęciu wynagrodzenia za pracę. Roszczenie o odszkodowanie z tytułu wadliwego (nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy formalne) rozwiązania umowy o pracę może mieć charakter wyłączny (art. 50, 59, 60 k.p.) lub alternatywny do roszczenia restytucyjnego (art. 45 i 56 k.p.) i (ewentualnie) łącznie z nim dochodzonego roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (art. 47, 57 k.p.). To ostatnie jest w istocie także odszkodowaniem, albowiem wypłacane jest za okres przypadający częściowo lub w całości na czas po ustaniu stosunku pracy. Opowiadając się mimo to za zastosowaniem art. 87 k.p. do odszkodowań z tytułu rozwiązania stosunku pracy Sąd Najwyższy argumentował, iż "szkoda" rekompensowana przez tego rodzaju odszkodowanie jest swoista. Polega ona na utracie wynagrodzenia za pracę

wskutek bezprawnego zachowania pracodawcy. Odszkodowanie przysługuje pracownikowi niezależnie od tego, czy rzeczywiście poniósł on jakąkolwiek szkodę i niezależnie od rozmiarów ewentualnego uszczerbku. Dlatego jest ono limitowane. Czas, za który zostało przyznawane, wliczany jest do okresu pracy (art. 51 § 2 i art. 61 k.p.). Odszkodowanie to powiązane jest z wynagrodzeniem za pracę dodatkowo w taki oto sposób, że jego wysokość liczona jest jako równowartość wynagrodzenia za okresy odpowiadające, co do zasady, długości okresu wypowiedzenia (art. 50, 58, 59 k.p.). Na ogół spełnia ono, podobnie jak wynagrodzenie, funkcję alimentarną. Można więc przyjąć, że odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę ze względów funkcjonalnych i aksjologicznych powinno być w zakresie ochrony traktowane jak wynagrodzenie, które pracownik otrzymałby, gdyby nie został w sposób bezprawny pozbawiony możliwości wykonywania pracy.

Sąd Najwyższy jeszcze dobitniej zaakcentował niewynagrodzeniowy charakter świadczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy w uzasadnieniu wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 117/08 (LEX nr 738349), powtarzając w tej materii argumenty zawarte w motywach orzeczenia z dnia 12 maja 2005 r., I PK 248/04 oraz dodając, iż także wynagrodzenie zasądzone pracownikowi przywróconemu do pracy jest w istocie odszkodowaniem. Niewątpliwie nie jest ono bowiem 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). Zdaniem Sądu Najwyższego, właśnie 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.

V.

Analiza treści uzasadnień powyższych wyroków prowadzi do wniosku, że mimo zawartych w nich odmiennych konkluzji na temat dopuszczalności stosowania regulacji art. 87 k.p. do odszkodowań z tytułu rozwiązania stosunku pracy, Sąd Najwyższy nie upatruje podstaw do rozszerzenia przewidzianej tą regulacją ochrony na tego rodzaju świadczenia w językowej wykładni przepisu. Tymczasem mimo, iż wyodrębnienie w teorii prawa (por. J. Wróblewski, *Rozumienie prawa i jego wykładnia*, Ossolineum 1990, s. 66 i n.) wykładni językowej, systemowej i funkcjonalnej jest konsekwencją przyjęcia założenia, że znaczenie przepisu zależy nie tylko od jego językowego sformułowania (kontekstu językowego), ale także od treści innych przepisów (kontekst systemowy) oraz od całego szeregu wyznaczników pozajęzykowych, takich jak cele, funkcje regulacji prawnej, przekonania moralne, sytuacja społeczne czy różne czynniki kulturowe (kontekst funkcjonalny), zarówno w doktrynie jak i w judykaturze niekwestionowana jest dyrektywa pierwszeństwa wykładni językowej oraz subsydiarności wykładni systemowej i funkcjonalnej, polegająca na tym, że interpretator powinien opierać się na rezultatach wykładni językowej i dopiero gdy ta prowadzi do niedających się usunąć wątpliwości korzystać z wykładni systemowej, a jeśli również wykładnia systemowa nie doprowadziła do usunięcia wątpliwości interpretacyjnych – wolno mu posłużyć się wykładnią funkcjonalną. W zakresie językowej wykładni przepisów prawa podkreśla się, że racjonalność ustawodawcy wymaga, aby tym samym terminom użytym w jednym akcie prawnym nadawał on to samo znaczenie. Założenie to znalazło swój wyraz m.in. w § 10 załącznika do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz. U. Nr 100, poz. 908). Z założenia tego wynika dyrektywa interpretacyjna, nazywana dyrektywą konsekwencji terminologicznej (L. Morawski, *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2006, s. 103 – 105 oraz G. Wierczyński, *Redagowanie i ogłaszanie aktów normatywnych. Komentarz*, Warszawa 2010, s.

109). Dyrektywa ta zabrania przyjmować, że w języku prawnym występują wyrażenia wieloznaczne, a więc zabrania nadawać temu samemu wyrażeniu różne znaczenia w kontekście różnych przepisów (zakaz wykładni homonimicznej) i odwrotnie – zabrania nadawać różnym zwrotom tego samego znaczenia (zakaz wykładni synonimicznej).

Kierując się zatem dyrektywami wykładni językowej należy stwierdzić, że skoro tytuł rozdziału II i poszczególne jego przepisy operują pojęciem wynagrodzenia za pracę (wprawdzie niemającym na gruncie Kodeksu pracy legalnej definicji, ale którego sens wyinterpretowany z szeregu przepisów, zwłaszcza art. 22 § 1, art. 78 i art. 80 k.p., wskazuje, iż terminem tym objęte jest wynagrodzenie będące zapłatą za wykonaną pracę wraz z wynagrodzeniem gwarancyjnym), to trudno przyjąć, iż przepisy te dotyczą także innych świadczeń związanych z pracą, o jakich mowa w dziale trzecim Kodeksu pracy, a tym bardziej, by zakresem ich unormowań objęte były odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy, uregulowane w dziale drugim Kodeksu. Wypada podkreślić, iż zarówno w komentowanym art. 87 § 1 k.p. jak i pozostałych przepisach rozdziału II dziale trzeciego Kodeksu pracy ustawodawca posługuje się tym samym pojęciem „wynagrodzenia za pracę”. Nie budzi wątpliwości, że regulacje zawarte w art. 85 czy 86 k.p. dotyczą wynagrodzenia za pracę *sensu stricto*. Nie sposób więc uznać, aby w jednym tylko przepisie art. 87 k.p. pojęcie wynagrodzenia za pracę miało być rozumiane inaczej. Korzystając z argumentum *a rubrica* w ramach wykładni systemowej są podstawy do stwierdzenia, że również w tym przepisie chodzi o wynagrodzenie w sensie ścisłym.

Jeśli ustawodawca chce rozszerzyć - dla określonych celów - pojęcie wynagrodzenia za pracę na inne świadczenia, to czyni to wprost, jak w przypadku art. 18^{3c} § 2 k.p., stanowiąc, iż wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikowi w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Już samo brzmienie przepisu dowodzi, że na gruncie prawa pracy ustawodawca odróżnia wynagrodzenie za pracę od innych pieniężnych i niepieniężnych świadczeń przyznawanych pracownikom. Objęcie zaś pojęciem wynagrodzenia także tych ostatnich świadczeń nastąpiło dla celów

określonych w § 1 powołanego przepisu. Kontrowersyjne pozostaje więc sięganie do konstrukcji wynagrodzenia w ujęciu art. 18^{3c} § 2 k.p. przy interpretacji pojęcia wynagrodzenia za pracę użytego w przepisach rozdziału II działu trzeciego Kodeksu pracy, skoro konstrukcja ta stworzona została dla innych celów. Z pewnością w przypadku, w którym dla niektórych pracowników pracodawca zechciałby wprowadzić wyższe ryczałtowe odszkodowanie w razie wadliwego rozwiązania stosunku pracy, należałoby mówić o dyskryminacji pozostałych, jeśli takie zróżnicowanie nie miałoby obiektywnego uzasadnienia. Rację ma jednak Sąd w składzie przedstawiającym niniejsze zagadnienie prawne zauważając, iż definicja wynagrodzenia za pracę zawarta w art. 18^{3c} § 2 k.p. ma zastosowanie wyłącznie do przypadków dyskryminacji, tj. sytuacji gorszego traktowania danego pracownika w porównaniu z innymi wskutek zastosowania przez pracodawcę niedozwolonych kryteriów owego różnicowania. Przeniesienie tej konstrukcji na indywidualną relację między pracownikiem a pracodawcą w aspekcie ochrony wynagrodzenia za pracę nie ma żadnego prawnego uzasadnienia.

Wprawdzie zasada pierwszeństwa wykładni językowej nie ma charakteru absolutnego i z ważnych powodów można odstąpić nawet od jasnego i oczywistego sensu językowego przepisu i oprzeć się na wykładni systemowej i funkcjonalnej, jednak odstępianie to ma wyjątkowy charakter i dopuszczalne jest wtedy, gdy sens językowy przepisu jest ewidentnie sprzeczny z fundamentalnymi wartościami konstytucyjnymi, albo gdy wykładnia językowa prowadzi do rozstrzygnięcia, które w świetle powszechnie akceptowanych wartości musi być uznane za rażąco niesłuszne, niesprawiedliwe, nieracjonalne lub wręcz niweczące *ratio legis* interpretowanego przepisu, albo gdy prowadzi ona *ad absurdum*, bądź też w sytuacji oczywistego błędu legislacyjnego. Jeśli zaś wyniki wykładni językowej, systemowej i funkcjonalnej (wykładni *sensu stricto*) prowadzą do ujawnienia sprzeczności lub luk w przepisach prawa, można odwołać się do reguł wnioskowań prawniczych, m.in. reguły wnioskowania przez analogię (wykładnia *sensu largo*).

W przypadku interpretacji użytego w przepisie art. 87 k.p. pojęcia wynagrodzenia za pracę nie sposób przyjąć, by wyniki zaprezentowanej wyżej wykładni językowej (wsparte wynikami wykładni systemowej), ograniczające zakres znaczeniowy tego terminu do wynagrodzenia *sensu stricto* oraz wynagrodzenia

gwarancyjnego, pozostawały w jaskrawej sprzeczności z fundamentalnymi wartościami konstytucyjnymi, albo by prowadziły do rozstrzygnięć niweczających *ratio legis* komentowanego przepisu, czy wręcz do absurdu.

W literaturze podnosi się, że przepis art. 87 § 1 k.p. nie istnieje w próżni, a stanowi wyjątek od ogólnej zasady dopuszczalności potrąceń wzajemnych wierzytelności, wyjątek jednoznacznie sygnalizowany w przepisie art. 505 pkt 4 k.c. Ten wyjątkowy charakter wynika również z samej redakcji art. 87 § 1 k.p., gdzie granice zakazu potrąceń zostały bardzo ściśle określone. Poza nimi znalazły się nawet należności o charakterze ewidentnie wynagrodzeniowym, jak nagrody z zakładowego funduszu nagród czy kwoty nadpłacone z uwagi na późniejszą absencję pracownika (art. 87 § 5 i 7 k.p.). Objęcie zakazem potrąceń świadczeń niebędących wynagrodzeniami *sensu stricto* narusza dyrektywę nieinterpretowania rozszerzająco norm mających charakter wyjątków od powszechnych reguł. (S. Płażek, *Problem dopuszczalności potrąceń z wierzytelnościami pracownika innymi niż wynagrodzenie*, PiZS 1999 12, s. 36 – 38).

Warto też zauważyć, że zobowiązania prawnomiędzynarodowe nie wymuszają na polskim ustawodawcy stosowania ochrony przed potrąceniami do wszelkich przysporzeń przysługujących pracownikowi od pracodawcy, a ograniczają się do wynagrodzenia za pracę *sensu stricto*, czyli do zapłaty za wykonaną pracę. Konwencja MOP nr 95, na której wzorowana jest regulacja przepisów rozdziału II działu trzeciego Kodeksu pracy, zmierza do zagwarantowania ochrony płacy zdefiniowanej w art. 1 jako wynagrodzenie lub inne zarobki dające się wyrazić w gotówce i ustalone przez umowę lub ustawodawstwo krajowe, które na mocy pisemnej lub ustnej umowy najmu usług należą się od pracodawcy pracownikowi bądź za pracę wykonaną lub za pracę, która ma być wykonana, bądź za usługi świadczone lub które mają być świadczone. Do takiej też płacy odnoszą się ustanowione w art. 8 Konwencji ograniczenia potrąceń. Kierując się zasadą uprzywilejowania pracownika, można oczywiście zastosować szerszą wykładnię przepisów Kodeksu pracy i objąć ochroną z art. 84 i nast. także świadczenia pozawynagrodzeniowe, czemu Konwencja MOP nr 95 nie stoi na przeszkodzie. Konieczne jest jednak rozważenie argumentów przemawiających za

taką rozszerzającą interpretacją zawartego w przepisach rozdziału II działu trzeciego Kodeksu pracy pojęcia wynagrodzenia za pracę.

Poszukując argumentacji celowościowej za objęciem tym terminem także innych świadczeń ze stosunku pracy trzeba pamiętać, że w przypadku wykładni celowościowej, polegającej na odwoływaniu się do celu regulacji prawnej, a więc do jej *ratio legis* po to, by określić sens przepisu prawnego, interpretator powinien starać się harmonizować cele komentowanego przepisu z celami instytucji prawnej, której elementem jest ten przepis, oraz celami całego porządku prawnego (J. Wróblewski, Sądowe stosowanie prawa, Warszawa 1988, s. 143 i nast.). Zważywszy, iż w wykładni funkcjonalnej sięgamy niejako poza sam tekst przepisu prawnego, należy w stosowaniu tej wykładni zachować ostrożność, tak aby nie stanowiła ona pretekstu do poprawiania przepisów prawnych lub wręcz wychodzenia poza ich możliwy sens leksykalny w tych sytuacjach, w których nie jest to uzasadnione bardzo istotnymi względami konstytucyjnymi czy aksjologicznymi (L. Morawski, Zasady wykładni prawa, Toruń 2006, s. 135).

W odniesieniu do szczególnej ochrony, zapewnionej wynagrodzeniu za pracę przepisami rozdziału II działu trzeciego Kodeksu pracy, wypada podzielić stanowisko Sądu Najwyższego przedstawiającego niniejsze zagadnienie prawne, zgodnie z którym w ocenie celu owej ochrony należy kierować się nie tyle względami podmiotowymi i akcentować fakt, że mamy do czynienia ze świadczeniem realizowanym przez pracodawcę na rzecz pracownika i wyprowadzać stąd wniosek, iż przewidziana tymi przepisami ochrona powinna objąć jak najszerszy krąg należności, lecz raczej trzeba mieć na uwadze to, za co owo wynagrodzenie przysługuje. Wynagrodzenie jest zaś jednym z podstawowych elementów treści stosunku pracy, któremu art. 22 § 1 k.p. nadaje przymiot wzajemności i ekwiwalentności za wykonywaną pracę; jest świadczeniem odzwierciedlającym czas i wysiłek, jaki pracownik poświęca swojemu pracodawcy. Próbując rozszerzyć ochronę z art. 87 k.p. na inne świadczenia w orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się jednak inną cechę wynagrodzenia za pracę. W doktrynie i judykaturze zwraca się bowiem uwagę na alimentacyjny charakter wynagrodzenia za pracę. Funkcja dochodowa (zwana alimentacyjną czy alimentarną) wynagrodzenia za pracę wyraża się w tym, że wynagrodzenie jest dla

pracownika i jego rodziny głównym, a niejednokrotnie jedynym źródłem utrzymania. Przy uwzględnieniu liczby osób zatrudnionych w danej rodzinie i osób będących na utrzymaniu pracownika płaca określa poziom indywidualnej zamożności jego rodziny (J. Kordaszewski, *Formy płac*, Warszawa 1972, s. 12; M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1969, s. 403). Alimentacyjną rolę wynagrodzenia za pracę wywodzi się m.in. z art. 13 k.p., ustanawiającego zasadę godziwego wynagrodzenia, a więc wynagrodzenia ustalanego w wysokości zapewniającej przychód z pracy na poziomie pozwalającym za zaspokojenie usprawiedliwionych potrzeb pracownika i jego rodziny na poziomie uznawanym za godziwy. Funkcji tej upatruje się także w przepisach o ochronie wynagrodzenia za pracę, gwarantujących wypłatę wynagrodzenia bez takich pomniejszeń, które sprowadzałyby owo wynagrodzenie do rozmiarów wykluczających możliwość utrzymania się pracownika i jego rodziny (K. Rączka (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 490; M. Skąpski (w:) *Kodeks pracy. Komentarz pod redakcją K. W. Barana*, Warszawa 2012, s. 565). Także w judykaturze podkreśla się, iż to właśnie funkcji alimentacyjnej podporządkowana została cała konstrukcja ochrony wynagrodzenia za pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 1997 r., I PKN 319/97, OSNAPiUS 1998 nr 15, poz. 450). Wydaje się jednak, że głównie w kontekście przepisów art. 13 oraz art. 84 i nast. Kodeksu pracy oraz w podanym wyżej znaczeniu można w ogóle mówić o alimentacyjnym charakterze wynagrodzenia. W prawie rodzinnym i opiekuńczym alimentacja polega wszak na dostarczaniu przez zobowiązanego środków utrzymania uprawnionej osobie, będącej w całkowitym lub częściowym niedostatku, która z uwagi na wiek, stan zdrowia lub sytuację życiową nie posiada i nie może sama zdobyć tych środków. Stąd też na gruncie art. 1081 § 1 k.p.c. ukształtowała się wykładnia akcentująca to, że przez świadczenia alimentacyjne należy rozumieć właśnie alimenty oraz renty o charakterze alimentacyjnym (W. Siedlecki, *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, Warszawa 1975, tom I, s. 1388). W świetle unormowań prawa cywilnego, z którego wywodzi się instytucja alimentów, mając na uwadze znaczenie, jakie z tym pojęciem wiążą przepisy tej gałęzi prawa, trudno dopatrywać się charakteru alimentacyjnego w wynagrodzeniu za pracę, zwłaszcza wynagrodzeniu *sensu*

stricto, przysługującemu za pracę wykonaną. Pracownik nie jest wobec pracodawcy wierzycielem alimentacyjnym, skoro posiada własne źródło utrzymania w postaci istniejącego stosunku pracy, a pracodawca nie spełnia świadczenia alimentacyjnego płacąc mu umówione lub wynikające z przepisów prawa wynagrodzenie, będące zapłatą za wykonaną pracę, adekwatną do jej rodzaju, ilości i jakości. Pewne cechy alimentacyjne wykazuje jedynie wynagrodzenie gwarancyjne, skoro nie jest ono zapłatą za rzeczywiście wykonaną pracę i nie posiada przymiotu wzajemności oraz ekwiwalentności, a służy zapewnieniu pracownikowi środków utrzymania (będących surogatem wynagrodzenia za pracę w ścisłym słowa tego znaczeniu) za czas, gdy z przyczyn kwalifikowanych przez prawodawcę, nie mógł on świadczyć pracy w ramach istniejącego stosunku zatrudnienia. Potraktowanie tych świadczeń jak wynagrodzenia za pracę i rozszerzenie na nie kodeksowej ochrony nastąpiło jednak z wyraźnej woli ustawodawcy. Wynagrodzenie *sensu stricto*, mimo dochodowego charakteru, nie pełni funkcji alimentacyjnej w znaczeniu cywilnoprawnym, tak jak nie pełni jej przychód z żadnej innej działalności zarobkowej, czy to w ramach pozapracowniczych stosunków zatrudnienia, czy w ramach własnej działalności gospodarczej. Faktem jest, że przychodom osiąganym z tych źródeł nie przypisuje się waloru godziwości w rozumieniu art. 13 k.p. i nie zapewnia ochrony podobnej do unormowanej w przepisach rozdziału II działu trzeciego Kodeksu pracy, chociaż stanowią one coraz powszechniejszą formę pozyskiwania środków utrzymania. Objęcie wynagrodzenia za pracę tego rodzaju regulacją wynika z podstawowych cech, jakim według nauki i judykatury odpowiada stosunek pracy, tj. bezwzględne wymagania odpłatności wykonywanej pracy oraz obciążającego pracodawcę ryzyka (ekonomicznego, organizacyjnego, socjalnego, osobowego) związanego z zatrudnieniem pracownika. W konsekwencji za wykonaną pracę pracownik zawsze powinien otrzymać zapłatę i to niezależnie od kondycji finansowej pracodawcy. Dokonywanie pomniejszeń wykraczających poza dopuszczalne ramy określone w art. 87 – 91 k.p. mogłoby zniweczyć tę zasadę sprawiając, że świadczona przez pracownika praca pozostawałaby bez zapłaty. Z tak rozumianej ochrony powinno jednak korzystać wynagrodzenie w ścisłym słowa

tego znaczeniu, tj. będące właśnie ową zapłatą, a nie świadczenia pozawynagrodzeniowe.

W przypadku świadczeń pozawynagrodzeniowych, z perspektywy pracodawcy zasadniczo są one nieodwzajemnione w wynikach pracy, zaś ustawowo określony obowiązek ich ponoszenia ma wymiar socjalny lub *quasi* penalny, a zatem dodatkowy wobec podstawowej ekonomicznej więzi łączącej pracodawcę i pracownika. Objęcie tych świadczeń szczególną ochroną z art. 84 i nast. k.p. prowadzi do podwójnego obciążenia pracodawcy, gdyż spełnia on świadczenie niemające odzwierciedlenia w wynikach pracy pracownika (czyli ekonomicznie nieopłacalne), a nadto co do którego niedopuszczalne byłoby dokonanie potrąceń lub objęcie go ugodą stron.

Nie kontestując dotychczasowego kierunku orzecznictwa Sądu Najwyższego, rozszerzającego ochronę z art. 84 i nast. k.p. także na nagrody jubileuszowe oraz odprawy emerytalno – rentowe i odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, należy zauważyć, że o ile można dopatrywać się w tych świadczeniach pewnej formy zapłaty czy też gratyfikacji (wprawdzie przysługującej nie za konkretną, wykonaną pracę lecz za wieloletnie świadczenie owej pracy; zapłaty odroczonej w czasie do chwili ziszczenia się dodatkowych przesłanek, jak osiągnięcie wymaganego stażu zatrudnienia lub rozwiązania stosunku pracy z przyczyn wymienionych w nazwach poszczególnych odpraw), a odpłatność ta stanowi zasadniczą ich cechę (obok funkcji alimentacyjnej odpraw, służących zapewnieniu pracownikowi środków utrzymania po rozwiązaniu stosunku pracy), o tyle trudno dopatrzeć się cechy odpłatności w odszkodowaniu z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Odszkodowanie pełni oczywiście funkcję alimentacyjną, zastępując utracone przez pracownika źródło utrzymania, ale przede wszystkim stanowi formę naprawienia szkody wyrządzonej przez pracodawcę w następstwie niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy albo wskutek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, które skłoniło pracownika do rozwiązania tego stosunku bez wypowiedzenia. Jest to przy tym swoiste odszkodowanie, gdyż z uwagi na swój gwarantowany charakter przysługuje nawet wtedy, gdy pracownik nie poniósł żadnych strat w wyniku rozwiązania stosunku pracy, a zarazem - wobec

limitowanej wysokości - nie zawsze pokrywa całą wyrządzoną szkodę. Jednocześnie pełni ono także (a w razie braku szkody po stronie pracownika - wyłącznie) funkcję prewencyjną i *quasi* penalną. Odszkodowanie spełnia więc rolę zasadniczo nieprzypisywane wynagrodzeniu *sensu stricto* i jednocześnie nie posiada cech właściwych temu wynagrodzeniu, tj. cechy wzajemności i ekwiwalentności. Próba rozszerzenia zapewnionej przepisami rozdziału II działu trzeciego Kodeksu pracy ochrony na odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy nie znajduje żadnej przekonującej argumentacji w wynikach porównania funkcji przypisywanych tym świadczeniom i wynagrodzeniu *sensu stricto*.

Poza tym uzasadnienie aksjologiczne dla rozszerzania ochrony wynagrodzenia za pracę na inne świadczenia ze stosunku pracy powinno być oparte na całościowej ocenie jego skutków i to z punktu widzenia obu stron tego stosunku. Motywowane aksjologicznie rozszerzenie tej ochrony nie może naruszać interesów zarówno pracownika, jak i pracodawcy. Tymczasem z uwagi na wielorakie powiązania finansowe stron stosunku pracy można mieć wątpliwości, czy leży w interesie pracownika i pracodawcy wyłączenie dopuszczalności dokonywania w chwili rozwiązania stosunku pracy – w drodze potrąceń z pozawynagrodzeniowych świadczeń pracowniczych – rozliczeń z tytułu różnych wzajemnych zobowiązań bez potrzeby występowania na drogę sądową.

Rozszerzenie pojęcia wynagrodzenia za pracę użytego w art. 87 k.p. na świadczenia niewynagrodzeniowe rodzi zaś konieczność takiego samego rozumienia tego terminu przy interpretacji pozostałych przepisów tego rozdziału. W konsekwencji także na te inne świadczenia należało by rozciągnąć wynikający z art. 84 k.p. zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia lub przeniesienia tego prawa na inną osobę. Może to powodować znaczne utrudnienia w zawieraniu przez strony ugód dla zapobieżenia lub zakończenia sporów sądowych, skoro ugoda polega na wzajemnych ustępstwach stron, a pracownik praktycznie nie mógłby zrezygnować z żadnych świadczeń przysługujących mu w ramach stosunku pracy lub związanych z zakończeniem tego stosunku. Wprowadzony na mocy art. 84 k.p. zakaz zrzeczenia się wynagrodzenia za pracę sprawia, że niedopuszczalne jest owo zrzeczenie w drodze jakichkolwiek oświadczeń woli pracownika, także w drodze ugody sądowej. Zawarcie ugody sądowej z naruszeniem przesłanek

określonych w art. 223 § 2 w związku z art. 203 § 4 oraz art. 469 k.p.c. implikuje jej bezwzględną nieważność, która może zostać wykazana wtórnie w odrębnym procesie. Ugoda sądowa dotycząca szeroko rozumianego uprawnienia płacowego mogłaby zostać zrealizowana jedynie przez przyznanie pracownikowi całego świadczenia, co z kolei podważa przewidzianą w art. 917 k.c. konstrukcję czynienia sobie przez strony wzajemnych ustępstw celem uchylecia stanu niepewności. Rozszerzając ochronę z art. 84 k.p. na przysługujące pracownikowi świadczenia pozawynagrodzeniowe, praktycznie wyklucza się możliwość objęcia ich ugodą stron, skoro pracownik nie może zrzec się ich w zamian za inne ustępstwa pracodawcy (por. P. Prusinowski, Pojęcie wynagrodzenia za pracę a dopuszczalność zawarcia ugody sądowej, PiZS 2012 nr 7, s. 29 – 34).

Resumując tę część rozważań wypada stwierdzić, że argumenty celowościowe dla przełamania wyników językowej wykładni art. 87 § 1 k.p. pozostają dość wątpliwe, a w każdym razie – istnieją również poważne argumenty celowościowe, tak materialne jak i procesowe, przemawiające przeciwko włączaniu odszkodowań z tytułu rozwiązania stosunku pracy do systemu ochrony wynagrodzenia za pracę.

Co zaś się tyczy stosowania w tym zakresie przez Sąd Najwyższy wnioskowania przez analogię, godzi się zauważyć, iż sięganie do tej metody wykładni argumentowane jest względami natury aksjologicznej. Wywodzi się bowiem, iż analogiczne stosowanie art. 87 k.p. do rozmaitych wierzytelności pracowniczych niebędących wynagrodzeniem za pracę, jest pożądanie z uwagi na ich podobieństwo do wynagrodzenia oraz ze względów społecznych (potrzeba zapewnienia pracownikowi środków utrzymania). Nie jest to jednak argumentacja kompletna dla postawienia wniosku o dopuszczalności analogi. Analogia służy wszak wypełnianiu rzeczywistych luk konstrukcyjnych w prawie tj. sytuacji, gdy przepisy nie regulują niezbędnych elementów określonej instytucji (A. Łopatka, Prawoznawstwo, Warszawa 2000, s. 209 – 210). Dopiero istnienie takiej sytuacji czyni zasadnymi rozważania, czy jest ona na tyle podobna do sytuacji unormowanej, że uzasadnia stosowanie tego unormowania *a simili*, czy też przeciwnie – na tyle różna, iż pierwszeństwo należy dać rozumowaniu *a contrario*. W przypadku art. 87 k.p. trudno znaleźć argumenty za uznaniem, że ochrona

innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą, w tym odszkodowań z tytułu rozwiązania stosunku pracy, jest niezbędna dla stosowania tak samej instytucji ochrony wynagrodzenia za pracę, jak i przepisów dotyczących tychże innych świadczeń. Z tego powodu można jedynie mówić o luce aksjologicznej, stanowiącej wyraz indywidualnych ocen, iż tego rodzaju ochrona powinna być zapewniona także świadczeniom pozawynagrodzeniowym. Luki aksjologicznej nie sposób jednak utożsamiać z luką konstrukcyjną i nie daje ona podstaw do stosowania analogii (A. Łopatka, op. cit., s. 209).

Kierując się zaprezentowaną argumentacją Sąd Najwyższy podjął niniejszą uchwałę.