

Sygn. VPa 18/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 września 2014 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska (spr.)

SSR del. Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 18 września 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa T. O.

przeciwko (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością

w R.

o wynagrodzenie, odszkodowanie, zadośćuczynienie, zapłatę

na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 4 grudnia 2013r. sygn. IV P 422/12

I. zmienia zaskarżony wyrok w punktach „1” (pierwszym), „2” (drugim) i „5”

(piątym) w ten sposób, że:

1. obniża kwotę zasądzoną w punkcie „1” (pierwszym) z kwoty 4.076,07 (cztery tysiące siedemdziesiąt sześć złotych 07/100) do kwoty 3.710,08 (trzy tysiące siedemset dziesięć złotych 08/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 27 listopada 2012 roku do dnia zapłaty,

2. oddala powództwo w pozostałej części,

3. obniża kwotę określoną w punkcie „5” (piątym) z kwoty 743,00

(siedemset czterdzieści trzy) złote do kwoty 185,00 (sto osiemdziesiąt pięć)

złotych,

II. oddala apelację w pozostałej części.

III. nie obciąża powoda T. O. obowiązkiem zwrotu kosztów procesu za obie instancje.

Sygn. akt V Pa 18/14

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 27 listopada 2012 roku powód T. O. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) Spółki z o.o. w R. kwoty 4.076,07 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę wraz odsetkami, 10.900 złotych tytułem trzymiesięcznej odprawy z odsetkami liczonymi od dnia zwłoki do dnia zapłaty, kwoty 10.000 złotych tytułem zadośćuczynienia doznaną krzywdę. Ponadto wniósł zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwany wnosił o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 4 grudnia 2013 roku, wydanym w sprawie IV P 422/12, Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Belchatowie uwzględnił w części powództwo i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwoty: 4.076,07 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 27 listopada 2012 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia oraz 10.500 złotych tytułem odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Postępowanie co kwoty 560 złotych zostało natomiast umorzone wobec cofnięcia pozwu przez powoda, a w pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone. Ponadto Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanego kwotę 743 złotych tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych.

Sąd Rejonowy ustalił (co Sąd Okręgowy cytuje), że:

„Przed pracą u pozwanego powód pracował w firmie (...) sp. z o.o. w R. poczynając od 24 kwietnia 2005 roku do 31 lipca 2005 roku

W dniu 5 stycznia 2006 roku powód złożył u pozwanego kwestionariusz osobowy. Tego samego dnia 5 stycznia 2006 roku powód T. O. złożył podpis pod oświadczeniem, że wyraża zgodę na potrącenie z jego wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy należności za pobrane przez niego a zagubione lub uszkodzone z jego winy narzędzia odzież roboczą, sprzęt lub inne wyposażenie.

Powód T. O. rozpoczął u pozwanego pracę w dniu 9 stycznia 2006 roku, przy czym została ona zawarte na czas określony na stanowisku montera wentylacji.

Umowa o pracę z powodem był jeszcze dwukrotnie przedłużana, przy czym w dniu 7 kwietnia 2006 roku na czas określony do dnia 31 grudnia 2009 roku. Wówczas powód pracował na stanowisku elektromontera.

Dnia 31 lipca 2007 roku przyznano powodowi dodatek funkcyjny w kwocie 500 zł miesięcznie.

W dniu 25 czerwca 2008 roku została zawarta umowa o odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie, przy czym odpowiedzialność powoda wyniosła 40% natomiast M. K. (1) 60%. Przedmiotowa umowa nie zawierała zapisu o wyrażeniu zgody na potrącenia niedoboru z wynagrodzenia z pracę.

W dniu 1 grudnia 2008 roku została z powodem T. O. zawarto umowę o prace na czas nieokreślony na stanowisku specjalista do spraw technicznych

W dniu 1 maja 2009 roku została zawarta umowa o odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie, przy czym odpowiedzialność powoda wyniosła 50% natomiast M. K. (1) 50%. Przedmiotowa umowa nie zawierała zapisu o wyrażeniu zgody na potrącenia z wynagrodzenia z pracę.

Za okres od dnia 1 marca 2010 roku do 31 marca 2010 roku został przyznany powodowi dodatek funkcyjny w kwocie 1.000,- zł

W dniu 28 lutego 2011 roku powierzono powodowi stanowisko pracy p.o. kierownika zaplecza technicznego.

W dniu 11 stycznia 2012 roku została sporządzona notatka służbowa na okoliczność kontroli stanowiska pracy.

W dniu 20 marca 2012 roku powód wypowiedział powodowi umowę o pacę z upływem 30 miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Dział Kadry i płac podczas kontroli zgodności i płac pracownik stwierdził nieprawidłowości w naliczeniu wynagrodzenia dla T. O. w tym dodatku funkcyjnego.

Zarządzeniem Prezesa Spółki z dnia 4 kwietnia 2012 roku zarządzono przeprowadzenie w dniach 10 kwietnia 2012 roku do 18 kwietnia 2012 roku inwentaryzację zdawczo odbiorczą składników majątkowych. Powód zobowiązał się do uczestniczenia w przedmawianej inwentaryzacji

Protokołem Przewodniczącego Komisji Inwentaryzacyjnej z dnia 18 kwietnia 2012 roku stwierdzono różnice powstałe podczas spisu:

- przedłużacz bębnowy (...);
- skrzynia zasilająca sterująca (...);
- giętarka do rur 12T (...);
- zestaw do zaciskania rur (...)(...)
- manometr do wody (...)- (...);
- szelki bezpieczeństwa (...)- (...);
- zestaw do prób ciśnienia (...).

Powyższy protokół został podpisany jedynie przez przewodniczącego Komisji Inwentaryzacyjnej W. K..

Pismem z dnia 22 maja 2012 roku podpisanymi przez Prezesa Zarządu A. P. i według inwentaryzacji zdawczo odbiorczej z dnia 18 kwietnia 2012 roku obciążono T. O. oprócz przedłużacza bębnowego 4 gniazdowego 49 mb 230 V o wartości 136,00 plus 23% podatek Vat nierozliczonymi według oceny pozwanego następującymi przedmiotami:

- (...) wózkiem do spawania (...) o wartości 143,00 zł;
- (...) sprężyna zew. Fi 16 do rur (...) o wartości 13,02 zł;
- (...) złączki strażackie fi 52 6 szt. o wartości 60,- zł;
- (...) szlifierka palcowa B. (...) LC o wartość 831,- zł ;
- (...) nagrzewnica G-60 o wartości 500,- zł;
- (...) rusztowanie warsztatowe o wartości 1.582,60 zł;
- (...) przęśła z siatki 6 sztuk o wartości 161,94 zł;
- (...) skrzynka zas. Ster. J. o wartości 33,19;
- zgrzewarka do gwoździ o wartości 1000,- zł;
- (...) zestaw odc. z automat UZ-2A o wartości 1.500,- zł.

Wartość powyższych składników została ustalona na kwotę 5.960,75 zł plus podatek Vat 23%. Co w przeliczeniu na 1 osobę wyniosło 3.665,86 zł

Za miesiąc kwiecień, maj i czerwiec powód nie otrzymał pełnego wynagrodzenia.

W sumie poczynając od miesiąca kwietnia następnie w miesiącach maju i czerwcu powód nie otrzymał pełnego wynagrodzenia na skutek dokonywania potrącenia z jego wynagrodzenia za pracę.

W dniu 26 czerwca 2012 roku powód rozwiązał z pozwanym umowę o pracę. Jako podstawę wskazał art. 55 § 1¹ k.p. zaś, jako przyczynę powód wskazał niewypłacenie należnego mu wynagrodzenia w pełnej wysokości

Trzymiesięczne wynagrodzenie powoda obliczane według zasad jak za ekwiwalent za urlop wyniosło 10.500 zł

Przy tak ustalonym stanie faktyczne Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie w części dotyczącej wypłaty wynagrodzenia w kwocie 4.067,07 złotych oraz co do zapłaty odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy, co do kwoty 10.500 złotych. W pozostałej części, oraz co do żądania zadośćuczynienia powództwo podlegało natomiast oddaleniu. Motywując powyższe wskazał, że (cytat):

„Podstawowe obowiązki pracodawcy zostały skatalogowane (aczkolwiek w przykładowy sposób) w art. 94 k.p. Niektóre z nich ustawodawca podniósł do rangi podstawowych zasad prawa pracy (vide: art. 111-17 i art. 183a-183e k.p.). Jednym z tychże obowiązków jest w świetle art. 94 pkt 5 k.p. powinność prawidłowej (tj. w pełnej wysokości, odpowiednim terminie i właściwej formie) wypłaty wynagrodzenia za pracę.

Analizując rangę tegoż obowiązku warto podkreślić, że umowa o pracę (jak również inne akty kreujące stosunek pracy) ma charakter kauzalny. Przyczyną zawarcia przez strony umowy o pracę jest z punktu widzenia pracodawcy dążenie do skompletowania kadry pracowniczej dla realizacji celów stanowiących przedmiot jego działalności, zaś z punktu widzenia pracownika – pozyskanie źródła utrzymania. W konsekwencji definiując w art. 22 § 1 k.p. stosunek pracy, ustawodawca uwzględnił cele przyświecające stronom przy jego nawiązywaniu i określił treści tegoż stosunku, jako odpowiadające sobie wzajemnie: obowiązek pracownika wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym oraz – odpowiadający mu – obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Wypłata wynagrodzenia stanowiącego ekwiwalent wykonany przez pracownika pracy jest, zatem jednym z głównych elementów treści stosunku pracy i zarazem podstawowym obowiązkiem pracodawcy.

Na pracodawcy ciąży obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania pracownikowi wynagrodzenia. Wynagrodzenie za pracę stanowi konieczny składnik treści stosunku pracy, zgodnie z definicją stosunku pracę zawartą w art. 22 § 1 k. p.

Kwestię potrącenia oraz innych sposobów zmniejszania wynagrodzenia pracowników regulują przepisy Kodeksu Pracy. Zgodnie z ogólną zasadą pomniejszanie przez pracodawcę wynagrodzenia pracownika (potrącenia i odliczenia jest tylko dopuszczalne w przypadkach określonych ustawowo w szczególności w art. 87 k.p. i następnych. Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 1980 roku zakład pracy może bez zgody pracownika tylko ściśle określone należności wymienione wyczerpująco w art. 87 KP i nast. Dokonywanie potrąceń i odliczeń w wynagrodzenia za pracę może, więc dotyczyć:

- należności wypłacanych pracownikowi przez pracodawcę i podlegających zwrotowi (potrącenie wypłaconego pracownikowi wynagrodzenia i zaliczek);
- potrącenie innych należności (potrącenie należności stwierdzonych tytułem wykonawczym oraz należności z tytułu kar porządkowych);
- potrącenie za zgodą pracownika;

Okoliczności przedmiotowej sprawy nie budziły wątpliwości sądu, co do faktu, iż kwota 4.076,07 zł została potrącona przez pozwanego pracodawcę, z wynagrodzenia pracownika T. O..

Sporna pomiędzy stronami jest kwestia wyrażenia zgodny na dokonane potrącenie, które jako jedna z przesłanek umożliwia dokonywanie pracodawcy potrąceń z wynagrodzenia pracownika.

Zgodnie z art. 91 § 1 kp inne należności mogą być wypłacone z wynagrodzenia za pracę tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie. Zgoda pracownika wyrażona przez pracownik musi odnosić się do konkretnej należności i powinna określać podstawę prawną wierzytelności pracodawcy oraz jej kwotę i nie może być blankietowa (orzeczenie NSA w wyroku z dnia 21 grudnia 2005 roku. Powinna, więc dotyczyć konkretnej, istniejącej wierzytelności (nie może dotyczyć należności przyszłej, która nie istnieje w chwili podpisania zgody na potrącenie B. Wagner Komentarz do art. 91 KP Kodeks Pracy, Komentarz wyd. V.L. Florek red, Warszawa 2009.

W pierwszej kolejności należy podnieść, że zgoda powoda na potrącenie należności została podpisana przez powoda przed podjęciem przez niego pracy u pozwanego. Nie ma, więc przyjąć, że dotyczy przedmiotowej wierzytelności pozwanego. Zawiera ona uściślenie, że powód wyraża zgodę za pobrane przez niego a zagubione lub uszkodzone z jego winy narzędzia odzież roboczą, sprzęt lub inne wyposażenie. Brak w tym potrąceniu informacji o tym, że dotyczy niedoboru, jaki wykazała inwentaryzacja. Pracodawca nie miał, więc uzasadnionej podstawy prawnej do jej potrącania z wynagrodzenia za pracę. Powyższe działania należy oceniać z punktu widzenia naruszenia podstawowego obowiązku wobec pracownika. Zgodnie z art. 282 § 1 pkt 1 kp ten, kto nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.

W myśl Art. 55 § 1¹ i następnym kp. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio.

Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 11 pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Fakt naruszenia przez pracodawcę podstawowego obowiązku wobec pracownika (także obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę) nie wystarcza jednak dla uznania, iż zostały spełnione przesłanki zastosowania trybu rozwiązania stosunku pracy z art. 55 § 1¹ k.p. Naruszenie to musi być, bowiem ciężkie tak w sensie obiektywnym jak i subiektywnym. O ile nie budzi wątpliwości interpretacyjnych obiektywna „ciężkość” naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków, mierzona rangą zagrożonych lub naruszonych słuszych interesów pracownika. W literaturze obok stanowiska, że zachowanie pracodawcy objęte hipotezą normy art. 55 § 1 k.p. musi charakteryzować się winą umyślną lub co najmniej rażącym niedbalstwem, a więc wzorowaną na prawie karnym winą rozumianą jako naganność zachowania sprawy w sensie subiektywnym (por. M. Gersdorf: Jeszcze w sprawie konstrukcji prawnej rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy, PiZS 1998 nr 6, s. 37 oraz W. Sanetra (w:) J. Iwulski, W. Sanetra: Kodeks pracy, komentarz, Warszawa 2011, s. 472) wyrażany jest pogląd, iż dla zastosowania powołanego przepisu wystarczające jest wystąpienie – odpowiadającej wykształconemu na gruncie prawa cywilnego pojęciu – winy kontraktowej, której elementem jest bezprawność zachowania dłużnika, polegająca na ujemnej ocenie zachowania kontrahenta z punktu widzenia porządku prawnego. Nie jest, zatem istotne, czy pracodawcy można zarzucić umyślność lub rażące niedbalstwo w naruszeniu podstawowego obowiązku wobec pracownika. Naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy można przypisać znamię ciężkości, nawet jeśli nie działał on w złej wierze, ani nie zachowywał się rażąco niedbale (por. T. Zieliński: Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika (w:) Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Komentarz do instytucji prawnych, red. L. Florek, Warszawa 1998). W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 106/10 (M.P.Pr. 2011 nr 5, s. 263-268) wyrażono pogląd, że skoro ustawodawca zastosował w art. 55 § 1¹ k.p. takie samo określenie sankcjonowanego zachowania pracodawcy, jak określenie w art. 52 § 1 k.p. zachowania pracownika, upoważniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę

bez wypowiedzenia, to uzasadnione jest twierdzenie, że określenia te mają analogiczną (z uwzględnieniem różnic w konstruowaniu winy pracodawcy) treść.

W konsekwencji ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p. oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze. Co do samej winy, Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powołanego wyroku z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, zauważył, że wina jako element ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy w art. 55 § 1¹ k.p., jest kategorią bardziej złożoną od winy pracownika w art. 52 § 1 k.p., której przypisanie sprawy wymaga stosowania subiektywnych kryteriów oceny jego zachowania, takich jak możliwość przewidywania skutków działania przez sprawcę, jego doświadczenie życiowe i zawodowe, motywy działania, stan świadomości itp. Natomiast wina pracodawcy może, zależnie od rodzaju naruszonego obowiązku, polegać w decydującej mierze na obiektywnej naganności (bezprawności) postępowania np. na niewypłaceniu należnego wynagrodzenia) lub jej części.

Wypada zauważyć, że ocena „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, tak z obiektywnego jak i subiektywnego punktu widzenia (przy uwzględnieniu każdego ze wskazanych wyżej sposobów rozumienia tej przesłanki zastosowania omawianego trybu rozwiązania stosunku pracy) musi być zindywidualizowana i uwzględniać wszystkie okoliczności danego przypadku.

Dotyczy to także naruszenia przez pracodawcę obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę pracownika. W judykaturze można wprawdzie spotkać bardzo rygorystyczne podejście do tej kwestii, abstrahujące od rozmiarów szkody wyrządzonej pracownikowi takim zachowaniem oraz nasilenia winy pracodawcy. Przyjmuje się bowiem, że pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całego należnego wynagrodzenia, narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, nawet jeśli niepozyskanie środków finansowych na ten cel było przezeń niezawinione, a nieterminowe realizowanie obowiązku dotyczy części wynagrodzenia za pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 516, z glosą krytyczną W. Cejsela: Monitor Prawniczy 2000 nr 11, s. 601; z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 276/04, Wokanda 2006 nr 2, poz. 23 i z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 219). W orzecznictwie Sądu Najwyższego nieterminowe wypłacanie nawet jednego składnika wynagrodzenia lub innych należności ze stosunku pracy (np. należności z tytułu podróży służbowych) może uzasadniać zastosowanie tego trybu rozwiązania stosunku pracy, jednak ciężkość naruszenia powinna być oceniana z uwzględnieniem okoliczności sprawy, np. z jednej strony, gdy w grę wchodzi powtarzalność i uporczywość zachowania pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2009 r., I BP 5/09, OSNP 2011 nr 5 - 6, poz. 69), z drugiej zaś - gdy dany składnik wynagrodzenia jest sporny, a pracodawca uważa, w oparciu o usprawiedliwione argumenty, roszczenie pracownika za nieuzasadnione (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2008 r., II PK 185/07, OSNP 2009 nr 13 - 14, poz. 170 oraz z dnia 10 kwietnia 2008 r., III PK 88/07, LEX nr 469173).

W ocenie sądu rejonowego złożone przez powoda w dniu 26 czerwca 2012 roku oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę jest prawne skuteczne. Powód zawarł w nim swoje stanowisko, co do przyczyn rozwiązania umowy o pracę tj. niewypłacenie w pełnej wysokości wynagrodzenia za pracę, co wypełnia dyspozycje art. 55 § 2 kp. Oświadczenie woli o rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę może być złożone w każdym czasie, także w okresie biegnącego wypowiedzenia. Nie było, więc żadnych podstaw nieuwzględnienia wniosku powoda o rozwiązaniu przez niego umowy w tym trybie. Zgodnie z art. 55 § 1¹ kp w razie uzasadnionego rozwiązania umowy przez pracownika umowy o na podstawie § 11 ma on prawo do sztywno określonego odszkodowania w wysokości wskazanej w tym przepisie tj. w wysokości wynagrodzenia należnego za okres wypowiedzenia. Z okoliczności sprawy niewątpliwie wynika, że powód pracował u pozwanego ponad 3 lat w związku z powyższym zgodnie z art. 36 § 1 pkt okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące. Należne, więc powodowi odszkodowanie zamyka się kwotą 10.500 zł.

Żądanie wynagrodzenia ponad tę kwotę należy uznać za nieznajdujące uzasadnia. Odnosząc się w tym miejscu do zgłoszonego przez pozwanego zarzutu potrącenie sąd nie znalazł podstaw do jego uwzględnienia. Prawna instytucja potrącenia, należy do kategorii zdarzeń powodujących wygaśnięcie zobowiązania. Polega ona na wzajemnym

umorzeniu jednorodnych wierzytelności, jakie dwie osoby mają jednocześnie względem siebie. Wierzytelności będące przedmiotem potrącenia poddane zostają działaniu rachunkowemu, którego rezultatem jest wzajemne zniesienie tych wierzytelności do wysokości wierzytelności niższej (por. wyrok SN z 6 września 1983 r., IV CR 260/83, OSNC 1984, nr 4, poz. 59). W doktrynie sformułowano postulat, aby terminowi "potrącenie", użytemu w komentowanym przepisie, nadawać ściśle, techniczno-prawne znaczenie i rezerwować wyłącznie do instytucji uregulowanej w art. 498-505 k.c., nazywanej potrąceniem ustawowym albo jednostronnym, polegającej na złożeniu przez zainteresowaną stronę prawo kształtującego oświadczenia woli o potrąceniu. Pozwalałoby to odróżnić tę postać potrącenia od innych form „kompensat”, określanych jako potrącenie umowne, mających za podstawę umowę stron (L. Stępiak, Potrącenie w systemie polskiego prawa cywilnego, Ossolineum 1975, s. 19; M. Pyziak-Szafnicka (w:) System prawa prywatnego, t. 6, s. 1091; por. wyrok SN z 26 stycznia 2005 r., V CK 404/04, LEX nr 277109; wyrok SN z 20 grudnia 2005 r., V CSK 68/05, LEX nr 171286). Ta propozycja terminologiczna nie utrzymała się jednak dostatecznie w praktyce, w której określenia „potrącenie”, „kompensata” oraz „kompensacja” są często używane zamiennie. Użyteczność instytucji potrącenia wyraża się głównie w tym, że uchyla ona konieczność efektywnego wykonania zobowiązań przez obie strony (Z. Radwański, A. Olejniczak, Zobowiązania, 2008, s. 350). Duże znaczenie gospodarcze potrącenia polega również na tym, że uchylając obowiązek realnego wykonania zobowiązań, ogranicza ono potrzebę przemieszczania środków pieniężnych, przez co oszczędza kosztów, ryzyka i przyspiesza obrót (por. K. Gandor (w:) System prawa cywilnego, t. III, cz. 1, s. 853; wyrok SN z 14 czerwca 1974 r., III CRN 395/73, LEX nr 7520; wyrok SN z 24 września 2004 r., I CK 141/04, LEX nr 194107). Ważne względy społeczne wymagają, aby wierzyciel otrzymał od dłużnika świadczenie w sposób efektywny (in natura). Z uwagi na to, że potrącenie eliminuje taką możliwość, powodując umorzenie wzajemnych wierzytelności bez potrzeby realnego spełnienia świadczeń, ustawodawca zdecydował się określić wierzytelności, które nie mogą być umorzone przez potrącenie. Rozwiązanie to jest podyktowane potrzebą ochrony interesu wierzyciela pasywnego, który musi poddać się skutkom skierowanego do niego oświadczenia drugiej strony o potrąceniu (Z. Radwański, A. Olejniczak, Zobowiązania, 2009, s. 354; K. Zawada (w:) K. Pietrzykowski, Komentarz, t. II, 2009, s. 127; M. Pyziak-Szafnicka (w:) System prawa prywatnego, t. 6, s. 1155).

Art. 505 k.c. zawiera wyłączenia, które mają na względzie interes wierzyciela wzajemnego, dlatego wymienione w nim wierzytelności nie mogą być umorzone wbrew woli wierzyciela (wyrok SN z 21 grudnia 1967 r., I CR 481/67, OSNC 1968, nr 11, poz. 186; wyrok SN z 23 stycznia 2004 r., III CK 251/02, LEX nr 197447). Wyłączenie przez art. 505 k.c. możliwości potrącenia określonych tam wierzytelności nie ogranicza samej tylko możliwości złożenia oświadczenia woli o potrąceniu (dokonania potrącenia), lecz wyłącza ich potrącalność. Wyłączenia te należy, więc rozpatrywać w tej samej płaszczyźnie, co warunki potrącalności określone w art. 498 k.c. Okoliczności wymienione w art. 504 i 505 k.c., których wystąpienie stoi na przeszkodzie potrącenia, są w doktrynie określane, jako tzw. negatywne przesłanki potrącenia (zob. np. L. Stępiak, glosa do wyroku SN z 15 grudnia 1994 r., I CRN 149/94; M. Pyziak-Szafnicka (w:) System prawa prywatnego, t. 6, s. 1100 i n.). Zgodnie z art. 505 pkt 1 k.c. nie mogą być umorzone przez potrącenie wierzytelności nieulegające zajęciu. Chodzi tu oczywiście o tzw. zajęcia egzekucyjne. Tak więc wierzytelności nieulegające zajęciu to wierzytelności niepodlegające egzekucji (por. wyrok SN z 19 kwietnia 1996 r., I CRN 52/96, LEX nr 156478). Te same względy, które powodują wyłączenie określonych wierzytelności spod egzekucji, nie pozwalają również na ich kompensatę, z uwagi na egzekucyjną funkcję potrącenia. Zasadnicza lista wierzytelności, które ustawodawca wyłącza spod egzekucji (a tym samym z możliwości potrącenia), została określona w art. 829-838 k.p.c. oraz w art. 8-10 ustawy z 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (tekst jedn.: Dz. U. z 2005 r. Nr 229, poz. 1954 z późn. zm.) Zgodnie z art. 505 pkt 4 k.c. zakazem potrącenia są objęte ponadto wierzytelności co do których potrącenie jest wyłączone przez przepisy szczególne do których należą wcześniej cytowane przepisy art. 87 i 91 kp. Te względy przesądziły o niezastosowaniu przepisów o potrąceniu. A wniosek pełnomocnika pozwanego w tym zakresie zmierza do obejścia przepisów prawa i usankcjonowania orzeczeniem sądu niedopuszczalnego z mocy prawa potrącenia. Bezprzedmiotowy w tym zakresie należy uznać wniosek pełnomocnika pozwanego o dopuszczenia dowodu z opinii biegłego, gdyż doprawiałoby to tylko do przywykłości postępowania.

Żądanie zasądzenia zadośćuczynienia nie znajduje uzasadnienia prawnego i w tym względzie należy podzielić stanowisko pełnomocnika pozwanego, że zadośćuczynienie to forma rekompensaty pieniężnej z tytułu szkody niemajątkowej i może być przyznane poszkodowanemu jedynie w wyraźnie w ustawie przewidzianych wypadkach:

- 1) uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia (art. 445 § 1 kc w zw. z art. 444 k.c.);
- 2) pozbawienie wolności (art. 445 § 1 k.c.);
- 3) skłaniania za pomocą podstępów gwałtu lub nadużycia stosunku zależności do poddania się czynowi nierządnemu;

Zadośćuczynienie, jako naprawienie krzywdy ograniczone jest do odpowiedzialności deliktowej nie może być przyznane w ramach odpowiedzialności kontraktowej.

W uzupełnieniu podnieść należy, że zadośćuczynienia na gruncie prawa pracy możliwe jest prawnie dopuszczalne w przypadku, gdy rozstrój zdrowia u pracownika wywołał rozstrój zdrowia Art. 943. § 1kp. Żaden z tych przypadków w przedmiotowej sprawie nie zachodzi dlatego nie został powództwo w tym zakresie uwzględnione.

W trakcie procesu powód rozszerzył żądanie pozwu co do kwoty 560,- zł, która w trakcie procesu została uiszczona i w związku z powyższym cofną rozszerzony pozew co skutkowało umorzeniem postępowania w sprawie na podstawie art. 355 kpc.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych z dnia 28 lipca 2005 roku z późniejszymi zmianami (DZ.U z 2019 roku nr 90 poz. 594) orzeczono jak w sentencji wyroku”.

Powyższy wyrok zaskarżył w punktach 1, 2 i 5 apelacją pozwany. Skarżący zarzucił wyrokowi:

I. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia polegający na tym, że:

- 1) pozwany ciężko naruszył obowiązki pracodawcy wobec powoda i w związku z tym, powód miał prawo rozwiązać z pozwanym umowę o pracę bez wypowiedzenia, pomimo iż postępowanie wykazało, że pozwanemu nie można przypisać winy umyślnej;
- 2) pozwany nie mógł dokonywać potrąceń z wynagrodzenia powoda, pomimo iż w aktach osobowych T. O. znajduje się jego oświadczenie z dnia 05 stycznia 2006 roku o wyrażeniu przez niego zgody na potrącenie z jego wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, należności na rzecz pracodawcy;
- 3) do magazynu, z który odpowiedzialny był powód miały dostęp osoby nieupoważnione, w sytuacji, gdy świadkowie m.in. Z. M. jak i M. K. (2) zeznali, iż osoby trzecie nie mogły wchodzić do magazynu i pobierać same żadnych rzeczy bez obecność: odpowiedzialnej materialnie za mienie w magazynie.

II. naruszenie przepisów postępowania cywilnego:

- 1) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, jednostronnej, niepełnej oceny przez Sąd I instancji zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji uwzględnienie powództwa w części – Sąd błędnie przyjął, że pozwany naruszył ciężko obowiązki pracodawcy oraz nie mógł skutecznie obciążyć powoda kwotą niedoboru wynikającą z braków mienia w magazynie. Powód podpisał umowę o odpowiedzialności materialnej w 2009 roku, która była zawarta na czas nieokreślony i nie została wypowiedziana przez żadną ze stron.
- 2) art. 321 § 1 k.p.c. poprzez wyrokowanie przez Sąd co do zakresu nieobjętego pozwem. Powód nie wnosił o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, a jedynie o wynagrodzenie za pracę, trzymiesięczną odprawę, która nie jest tożsama z odszkodowaniem, oraz zadośćuczynienie za doznana krzywdę;
- 3) nierozpoznanie istoty sprawy, poprzez nieuwzględnienie zarzutu potrącenia zgłoszonego przez pozwanego na etapie postępowania sądowego i uznanie go przez Sąd za niedopuszczalny.

III. naruszenie przepisów prawa materialnego:

1. art. 55 § 1¹ k.p. w zw. z art. 97 § 2 k.p. poprzez zasądzenie powodowi od pozwanego odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, liczonego jak ekwiwalent za urlop w sytuacji, gdy powód dotychczas nie kwestionował trybu rozwiązania umowy o pracę wskazanego w świadectwie pracy. Powód nigdy nie kwestionował prawidłowości i prawdziwości informacji zamieszczonych w świadectwie pracy;
2. art. 87 k.p. w zw. z art. 91 § 1 k.p. poprzez uznanie, że pozwany nie mógł potrącić z wynagrodzenia należności, pomimo iż miał na powyższe zgodę powoda. Zgoda ta była wyrażona na piśmie i umieszczona w aktach osobowych powoda. Powód złożonego oświadczenia nigdy nie odwołał;
3. art. 498 § 1 i 2 k.c. poprzez jego niezastosowanie i uznanie, iż zarzut potrącenia zgłoszony przez pozwanego na etapie postępowania sądowego, nie przysługuje mu.

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za I i II instancję; bądź ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;

Powód wnosil o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja jest w części uzasadniona.

Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c. sąd II instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji. Powyższe oznacza zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice oraz nakaz rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Podkreślić przy tym należy, że sąd II instancji, rozpoznający sprawę na skutek apelacji, nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego. Sąd ten ma więc pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia.

Nie ma racji pełnomocnik skarżącego, że Sąd Rejonowy naruszył prawo materialne w postaci art. 87 k.p. w związku z art. 91 § 1 k.p. poprzez uznanie, że pozwany nie mógł dokonać potrącenia należności z wynagrodzenia powoda. W tym zakresie skarżący, oprócz naruszenia ww. przepisów prawa materialnego, zarzucił także, że Sąd Rejonowy popełnił błąd w ustaleniach faktycznych poprzez przyjęcie, iż pozwany nie mógł dokonywać potrąceń z wynagrodzenia powoda, choć powód w oświadczeniu z dnia 5 stycznia 2006 roku wyraził na to zgodę.

Pracodawca nie może bez zgody pracownika potrącać z jego wynagrodzenia jakichkolwiek kwot i z jakiegokolwiek tytułu poza przypadkami wyliczonymi wyczerpująco w art. 87 § 1 k.p. Z kolei zgoda pracownika na dokonanie potrącenia wierzytelności nie wymienionej w art. 87 § 1 k.p., o której stanowi art. 91 § 1 k.p., może zostać wyrażona tylko wobec należności, która wystąpiła i której pracodawca może dochodzić od pracownika. Zgoda ta, wyrażona na piśmie pod rygorem nieważności, nie może być blankietowa. Wyrażenie zgody przez pracownika na dokonanie potrąceń z jego wynagrodzenia za pracę bez świadomości wielkości długu i istnienia przesłanki odpowiedzialności jest zatem nieważne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2004 roku, I PK 529/03, MoPr 2005, Nr 1, s. 4). Nie jest więc ważne wyrażenie przez pracownika zgody na potrącenie przez pracodawcę z wynagrodzenia za pracę należności z tytułu niedoborów, które mogą się ujawnić w przyszłości (por. wyrok Sadu Najwyższego z dnia 4 października 1994 roku, I PZP 41/94, OSNAPiUS 1995, Nr 5, poz. 63). Jednakże w sprawie z powództwa pracownika o roszczenie ze stosunku pracy sąd nie może odmówić rozpoznania powództwa wzajemnego pracodawcy o roszczenie z zakresu odpowiedzialności materialnej pracownika, jeżeli są spełnione warunki przewidziane w art. 204 k.p.c.

Przy uwzględnieniu powyższych uwag o charakterze ogólnym oraz treści oświadczenia powoda z dnia 5 stycznia 2006 roku, które brzmi: „oświadczam, że wyrażam zgodę na potrącenie z mojego wynagrodzenia za pracę lub innych

świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, należności za pobrane przeze mnie, a zagubione lub uszkodzone z mojej winy narzędzia, odzież roboczą, sprzęt lub inne wyposażenie” prawidłowo Sąd Rejonowy przyjął, iż pozwany nie miał prawa dokonać potrąceń należności z wynagrodzenia za pracę powoda. Nie były to bowiem należności określone w art. 87 § 1 k.p., a zgoda powoda dotyczyła wyłącznie pobranych: odzieży, narzędzi i sprzętu w związku z rozpoczęciem pracy na stanowisku monter a wentylacji oraz, co istotne, miała charakter blankietowy.

Zasadnie twierdzi natomiast pozwany w uzasadnieniu apelacji, że Sąd Rejonowy nie wskazał, w jaki sposób obliczył zasądzoną na rzecz powoda kwotę 4.067,07 złotych z tytułu potrąconego, a więc niewypłaconego wynagrodzenia. W pisemnych motywach zaskarżonego wyroku Sąd I instancji ograniczył się do wskazania, że w kwietniu, a następnie w maju i czerwcu 2012 roku pracodawca nie wypłacił powodowi pełnego wynagrodzenia. Nie określił natomiast, jakie konkretnie kwoty i z jakiego tytułu w ww. miesiącach pozwany potrącił. Tymczasem z materiału dowodowego sprawy wynika, że kwota potrąceń wyniosła łącznie nie 4.067,07 złotych, ale 3.710,08 złotych. Jednoznacznie wynika to ze złożonego przez pracodawcę zestawienia z dnia 20 maja 2013 roku oraz znajdujących się przy nim list płac, not obciążeniowych, potwierdzeń przelewów, faktur VAT, a także z przedstawionych przez powoda wyciągów z rachunku bankowego. I tak, powodowi potrącono w ww. miesiącach z wynagrodzeń za pracę kwoty: 521,38 złotych, 572,49 złotych, 2.490,08 złotych, 44,21 złote i 81,92 złotych. Tym samym kwota zasądzona na rzecz powoda na podstawie art. 80 k.p. musiała ulec obniżeniu.

Ma także rację pozwany, że Sąd Rejonowy naruszył art. 55 § 1¹ k.p. Pozwany zarzucił także naruszenie art. 321 § 1 k.p.c., wskazując, że jego zdaniem Sąd I instancji wyrokował co do roszczenia nie objętego pozwem. Skarżący twierdzi mianowicie, że powód nie wnosił o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, ale występował o zasądzenie trzymiesięcznej odprawy, która nie jest tożsama z odszkodowaniem. Z tym stanowiskiem skarżącego nie sposób się zgodzić. Powód sam formułował pozew i choć w jego części wstępnej wniósł o zasądzenie trzymiesięcznej odprawy w wysokości 10.900 złotych, to w uzasadnieniu pozwu wskazał, że pracodawca ciężko naruszył swe obowiązki, co stało się podstawą rozwiązania przez powoda umowy o pracę bez wypowiedzenia i z tego tytułu żąda zasądzenia od pozwanego ww. kwoty. To samo stanowisko powód zaprezentował na rozprawie w dniu 25 stycznia 2013 roku, podając, że kwoty tej żąda na podstawie art. 55 k.p. I do tego roszczenia pełnomocnik pozwanego ustosunkowała się w sposób szczegółowy w piśmie procesowym złożonym na rozprawie w dniu 16 maja 2013 roku, jak również na tej samej rozprawie argumentację swą poszerzyła. Tym samym zarzut naruszenia art. 321 § 1 k.p.c. jest chybiony.

Sąd I instancji uznał, że pozwany ciężko naruszył swe obowiązki wobec powoda, ponieważ nie wypłacił mu w całości wynagrodzenia, potrącając swe należności, co uprawniało powoda do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Użyte w art. 55 § 1¹ k.p. określenie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" należy interpretować jako bezprawne działania lub zaniechania pracodawcy, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i noszące znamiona „ciężkości” tak w sensie przedmiotowym (wobec zagrożeń, jakie stanowią one dla istotnych interesów pracownika) jak i podmiotowym (z uwagi na kwalifikowaną postać przypisywanej pracodawcy winy). Wina pracodawcy może, zależnie od rodzaju naruszonego obowiązku, polegać w decydującej mierze na obiektywnej naganności postępowania lub jej stwierdzenie będzie wymagało także odwołania się do kryteriów subiektywnych. Ocena „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, tak z obiektywnego jak i subiektywnego punktu widzenia (przy uwzględnieniu każdego ze wskazanych wyżej sposobów rozumienia tej przesłanki zastosowania omawianego trybu rozwiązania stosunku pracy) musi być zindywidualizowana i uwzględniać wszystkie okoliczności danego przypadku. Dotyczy to także naruszenia przez pracodawcę obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę pracownika. I tak, jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2012 roku w sprawie II PK 220/11 (opubl. Legalis), nie należy jednakowo traktować pracodawcy, który w ogóle nie wypłaca wynagrodzenia oraz pracodawcy, który wypłaca je częściowo. W obu wypadkach jest to naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku, ale w razie wypłacenia części wynagrodzenia nie zawsze jest to naruszenie ciężkie. Konieczne jest wówczas dokonanie oceny winy pracodawcy oraz wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika.

Pozwany dokonał potrącenia z wynagrodzenia powoda za miesiąc maj 2012 roku i wypłacił powodowi to wynagrodzenie jedynie w części. Z tej przyczyny powód rozwiązał stosunek pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. na cztery dni przed upływem okresu wypowiedzenia (pismo o rozwiązaniu umowy o pracę pozwany otrzymał w dniu 26 czerwca 2012 roku), wypowiedzenia złożonego przez powoda. Lektura akt prowadzi jednak do wniosku, że potrącając powodowi część należnego wynagrodzenia, pozwany pozostawał w przekonaniu, iż na potrącenie powód wyraził pisemną zgodę w oświadczeniu z dnia 5 stycznia 2006 roku. Oświadczenie to, jak już mowa była wyżej, nie spełniało przesłanek z art. 91 k.p. W tych jednak okolicznościach nie można przypisać pracodawcy ciężkiego naruszenia jego obowiązków, albowiem nie można przypisać mu winy umyślnej, ani rażącego niedbalstwa.

Odszkodowanie należne pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. nie podlega przewidzianej w art. 87 § 1 k.p. ochronie przed potrąceniem (tak Sąd Najwyższy w uchwale Składu Siedmiu Sędziów z dnia 17 stycznia 2013 roku, II PZP 4/12, OSNAPiUS 2013/13-14/147). Skoro jednak Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu I instancji i oddalił powództwo o to odszkodowanie, to zgłoszony przez pozwanego zarzut potrącenia kwoty 4.120,28 złotych z tytułu braków inwentaryzacyjnych, zwrotu kosztów nierozliczonej odzieży oraz prywatnych rozmów telefonicznych nie mógł zostać uwzględniony i nie było potrzeby badania zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 498 § 1 i 2 k.c. poprzez jego niezastosowanie. Jednocześnie, jak wskazano na wstępie rozważań, pracodawca nie może skutecznie zgłosić zarzutu potrącenia wynagrodzenia za pracę, jeśli nie zachodzą przesłanki z art. 87 k.p. i art. 91 § 1 k.p. W takiej sytuacji, to jest gdy pracownik dochodzi od pracodawcy wynagrodzenia za pracę, pozwany mógł jedynie wystąpić z powództwem wzajemnym o roszczenie z zakresu odpowiedzialności materialnej pracownika w trybie przewidzianym w art. 204 k.p.c.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzekł jak w punkcie I sentencji. W pozostałym natomiast zakresie apelacja podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c., o czym orzeczono w punkcie II sentencji.

Sąd nie obciążył powoda obowiązkiem zwrotu kosztów procesu za obie instancje na podstawie art. 102 k.p.c. mając na uwadze jego obecną sytuację materialną.