

Odszkodowanie niższe o roszczenie pracodawcy

Pracodawca jest uprawniony do potrącenia własnej wierzytelności z odszkodowaniem należnym pracownikowi z tytułu rozwiązania umowy o pracę. Do odszkodowań pracownika z tytułu rozwiązania stosunku pracy nie znajduje zastosowania art. 87 § 1 kodeksu pracy.

Tak uznał Sąd Najwyższy w uchwale z 17 stycznia 2013 r. (II PZP 4/12).

Pracownik po rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę wystąpił do sądu rejonowego z pozwem o odszkodowanie przeciwko swojemu dotychczasowemu pracodawcy. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków względem pracownika (art. 55 § 1^[1] k.p.). W pozwie pracownik domagał się od pracodawcy zapłaty niewiele ponad 12 tys. zł tytułem odszkodowania oraz należności z tytułu odsetek od nieterminowo wypłaconego wynagrodzenia. W toku postępowania pracodawca zgłosił zarzut potrącenia wierzytelności pracownika z własną wierzytelnością z tytułu odszkodowania za szkodę wyrządzoną mu wskutek nienależytego wykonania przez powoda obowiązków pracowniczych w wysokości ponad 9 tys. zł.

Sąd rejonowy zasądził od pracodawcy na rzecz pracownika w całości zgłoszone przez niego w pozwie roszczenie, uznając zarzut potrącenia wzajemnych wierzytelności za nieskuteczny. Sąd I instancji stanął na stanowisku, że wierzytelność przysługująca pracodawcy względem powoda nie nadawała się do potrącenia, gdyż nie została stwierdzona tytułem wykonawczym. Jednocześnie sąd rejonowy ocenił, że w analizowanej sprawie nie znajduje zastosowania art. 87 k.p., który statuuje zasadę ochrony wynagrodzenia za pracę przed potrąceniami.

W wyniku wniesienia przez pracodawcę apelacji sprawa trafiła do sądu okręgowego, który podczas jej rozpatrywania dostrzegł rozbieżności w linii orzeczniczej Sądu Najwyższego co do możliwości dokonywania potrąceń z odszkodowań przysługujących pracownikom z tytułu rozwiązania umowy o pracę (por. wyroki SN z: 12 maja 2005 r., I PK 248/05; 7 czerwca 2011 r., II PK 256/10; 6 stycznia 2009 r., II PK 117/08). W celu wyjaśnienia rozbieżności sąd II instancji zwrócił się z zagadnieniem prawnym do Sądu Najwyższego, którego przedmiotem było pytanie, czy ochronie przed potrąceniem podlega tylko wynagrodzenie za pracę, czy także odszkodowanie należne pracownikowi, o którym mowa w art. 55 § 1^[1] k.p.

Sąd Najwyższy po rozpoznaniu zagadnienia prawnego przedstawionego przez sąd okręgowy w dniu 17 stycznia 2013 r. wydał przy dwóch zdaniach odrębnych uchwałę (II PZP 4/12). Na jej mocy uznał, że odszkodowanie należne pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1^[1] k.p. nie podlega ochronie przed potrąceniami na podstawie art. 87 § 1 k.p. SN wskazał, że ochronie przed potrąceniem podlega wynagrodzenie za pracę w ścisłym rozumieniu, a więc świadczenie pracodawcy na rzecz pracownika będące zapłatą za wykonaną pracę wraz z wynagrodzeniem gwarancyjnym (np. wynagrodzeniem urlopowym i chorobowym). Odszkodowanie przysługujące pracownikowi z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy ze względu na odmienny charakter nie jest

wynagrodzeniem za pracę w sensie ścisłym, w związku z czym w ocenie SN nie powinno podlegać przepisom o ochronie płac.

W przywołanej uchwale SN wyraził także pogląd, że stanowisko o dopuszczalności dokonywania potrącenia jest aktualne również w odniesieniu do innych odszkodowań przysługujących pracownikowi z tytułu rozwiązania umowy o pracę. SN wyraził zatem sprzeciw wobec rozszerzania ochrony przewidzianej dla wynagrodzenia za pracę na odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Warto przy tym nadmienić, że w uchwale nie zakwestionowano dotychczasowej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego rozszerzającej ochronę przewidzianą dla wynagrodzenia za pracę (art. 84 i nast. k.p.) na takie świadczenia jak nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalno–rentowe czy odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Przytoczona uchwała Sądu Najwyższego jednoznacznie rozstrzygnęła spór dotyczący dopuszczalności dokonywania potrąceń z odszkodowań należnych pracownikom z tytułu rozwiązania umowy o pracę. Uchwała ta jest korzystna dla pracodawców, ponieważ wynika z niej, że mają prawo potrącić własną wierzytelność z odszkodowaniem należnym pracownikowi z tytułu rozwiązania umowy o pracę, bez ograniczeń wynikających z art. 87 k.p.

Warto też zauważyć, że możliwość dokonania przez pracodawcę potrącenia, w razie sporu sądowego toczącego się między stronami stosunku pracy, sprzyja rozstrzygnięciu ich wzajemnych roszczeń pieniężnych w ramach jednego postępowania. W razie odmiennego rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego pracodawca w celu uzyskania tytułu wykonawczego, który uprawniałby go do potrącenia własnej wierzytelności z należnościami pracownika, byłby bowiem zmuszony do wszczęcia odrębnego postępowania sądowego, w którym musiałby dochodzić należności nienadającej się do potrącenia jako zaliczka pieniężna udzielona pracownikowi bądź jako kara pieniężna przewidziana w art. 108 k.p. (zob. art. 87 § 1 pkt 3 i 4 k.p.). Reasumując, w świetle uchwały Sądu Najwyższego strony stosunku prawnego mogą dokonywać materialnoprawnych potrąceń z odszkodowań z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez ograniczeń wynikających z prawa pracy, stosując przy tym przepisy kodeksu cywilnego dotyczące potrącenia.

Autor: Ewa Marczak, prawnik, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy