

POSTANOWIENIE

Dnia 2 października 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

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 2 października 2012 r.,

zagadnienia prawnego przedstawionego postanowieniem Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 25 maja 2012 r.,

1. Czy w postępowaniu sądowym, w którym powód dochodzi odszkodowania z art. 55 § 1 [1] 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. i art. 300 k.p.?
2. Czy ochronie z art. 87 § 1 k.p. podlega tylko wynagrodzenie za pracę, czy także odszkodowanie z art. 55 § 1 [1] k.p.?

1) odracza rozprawę;

2) przedstawia 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.?"

UZASADNIENIE

I

Postanowieniem z dnia 25 maja 2012 r. Sąd Okręgowy w P. w toczącej się [...] sprawie z powództwa L. J. przeciwko H. C. spółce z o.o. w P. 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.?

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 odmówił skuteczności postawionemu zarzutowi potrącenia, uznając że odszkodowanie przysługujące pracodawcy nie mogło zostać potrącone, albowiem pracodawca nie dysponuje tytułem wykonawczym na przedstawioną kwotę. Sąd uznał jednak, że w sprawie nie ma zastosowania art. 87 k.p.

Rozpatrując sprawę, Sąd Okręgowy dostrzegł rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego w sprawach dotyczących możliwości dokonania potrąceń z odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy (wyroki z dnia 12 maja 2005 r., I PK 248/04 oraz z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 256/10 oraz odmiennego stanowiska zajętego w wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 117/08). Wskazał, iż aczkolwiek – jego zdaniem – odszkodowanie przysługujące pracownikowi w związku z rozwiązaniem przez niego stosunku pracy z winy pracodawcy – wykazuje podobieństwo do odszkodowań z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, to jednak można dopatrzeć się drobnej różnicy. Stosunek pracy rozwiązuje bowiem pracownik, a zatem może przygotować się do tego, że będzie pozostawał bez pracy i musi zabezpieczyć sobie nowe miejsce pracy lub inne źródło dochodów. Argument ten został przedstawiony niejako pobocznie, albowiem Sąd Okręgowy akcentuje przede wszystkim rozbieżność w judykaturze Sądu Najwyższego.

Fakt, że przedmiotem postępowania pozostaje roszczenie odszkodowawcze wynikające z art. 55 § 1¹ k.p. mógłby stanowić podstawę odmowy udzielenia odpowiedzi na pytanie. Odnośnie do tego roszczenia rozbieżność w judykaturze Sądu Najwyższego nie występuje. Niemniej jednak mając na uwadze – trafnie podkreślone przez Sąd Okręgowy – podobieństwo tego świadczenia do odszkodowań przysługujących w razie rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, zasadne jest rozstrzygnięcie jako istotnie poważnej kwestii prawnej zagadnienia dotyczącego granic stosowania art. 87 k.p. Określenie, czy obejmuje on odszkodowania, umożliwi bowiem proste rozstrzygnięcie dopuszczalności potrąceń z tym świadczeniem.

II

Zgodnie z art. 87 § 1 k.p., z wynagrodzenia za pracę - po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych - podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

1. sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
2. sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,

3. zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
4. kary pieniężne przewidziane w art. 108 k.p.

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. Jak podnosi się w judykaturze, wynagrodzenie za pracę jest w istocie zbiorczą nazwą dla rozmaitych wypłat dokonywanych przez pracodawcę na rzecz pracownika. Obejmuje różne składniki, których wynagrodzeniowy charakter tylko niekiedy przesądza ustawodawca, jak np. w odniesieniu do wynagrodzenia zasadniczego (np. art. 77³ § 3 pkt 1 k.p.), czy też 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 posiadających charakter wynagrodzenia za pracę lub pozbawionych takiego charakteru dokonuje zatem abstrakcyjnie doktryna, a w konkretnych sprawach - sądy. 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 rozszerzanie 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 niedotyczących pracowników, czy nagrody jubileuszowej, jeżeli nie ma ona charakteru premii (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, OSNCP 1980 nr 12, poz. 248; z 14 listopada 1996 r., I PKN 3/96, OSNAPIUS 1997 nr 11, poz. 193; z 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 419, czy z 17 lutego 2005 r., II PK 235/04, OSNP 2005 nr 18, poz. 286). W oparciu o motywy tych orzeczeń 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.

Odnośnie do dopuszczalności dokonywania potrąceń z odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy szeroko

wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 maja 2005 r., I PK 248/04 (OSNP 2006 nr 1-2, poz. 12). Uznając, że odszkodowanie z tytułu naruszającego prawo rozwiązania umowy o pracę podlega ochronie przewidzianej w art. 87 k.p., Sąd Najwyższy w uzasadnieniu tego orzeczenia wskazał, że „odszkodowania nie mają charakteru periodycznego oraz majątkowo-przysparzającego, a nadto nie odwzajemniają 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. „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 przyznane, 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”.

Podobnie szeroko argumentuje Sąd Najwyższy pogląd odmienny, wyrażony w wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 117/08 (LEX nr 738349). Sąd Najwyższy, krytycznie odnosząc się w tym orzeczeniu do zbyt szerokiego zakresienia ochrony wynagrodzenia za pracę przez włączenie doń świadczeń niebędących wynagrodzeniem *sensu stricto*, odwołał się w pierwszej kolejności do argumentów

funkcjonalnych, wskazując że zbyt szerokie określenie świadczeń podlegających ochronie wyłącza praktyczne możliwości ugody pracownika z pracodawcą w sporze pieniężnym, niczego bowiem pracownik nie może się zrzec. Ponadto Sąd Najwyższy podniósł, że odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem prawa oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie mają charakteru periodycznego tak jak wynagrodzenie za pracę, oraz majątkowo-przysparzającego, lecz charakter kompensacyjno-odszkodowawczy, ponadto nie odwzajemniają pracy i stąd nie mieszczą się w prawniczym (doktrynalnym) pojęciu wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (art. 47 i 57 k.p.) jest w istocie także odszkodowaniem, albowiem wypłacane jest za okres przypadający po ustaniu stosunku pracy. 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 Sądu Najwyższego wyrażony w tej sprawie jest zbieżny ze stanowiskiem wyrażonym przez Sąd Najwyższy już w okresie przedwojennym w orzeczeniu z dnia z dnia 15 kwietnia 1937 r., II C 3022/36 (OSN(C) 1938 nr 3, poz.134, dostępne: LEX nr 358807), zgodnie z którym zakaz potrąceń, zawarty w art. 21 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. poz. 323), nie ma zastosowania do świadczeń pracodawcy, niebędących wynagrodzeniem za pracę, a zatem nie ma zastosowania do świadczenia pracodawcy z tytułu bezprawnego zerwania umowy i świadczenia emerytalnego pracodawcy. Przepis art. 21 rozporządzenia stanowił zaś *in principio*, że z wynagrodzenia pracownika wolno potrącać tylko następujące należności: 1) bieżące i zaległe daniny i opłaty publiczne w granicach ustawowego upoważnienia pracodawcy do ich potrącania; 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych lub egzekucyjnych; 3) zaliczki pieniężne, udzielone pracownikowi na poczet wynagrodzenia; 4) kary umowne, nałożone przez pracodawcę na pracownika z powodu jego uchybienia warunkom umowy o pracę. Przepis art. 87 § 1 k.p. stanowi w znacznej mierze odpowiednik tej regulacji. Natomiast art. 39 rozporządzenia przewidywał *in principio*, że jeżeli

umowa była zawarta na czas nieokreślony, a nastąpiło rozwiązanie jej z winy pracodawcy lub wydalenie pracownika bez ważnej przyczyny, pracownikowi należy się pełne wynagrodzenie za miesiąc, w którym rozwiązanie lub wydalenie nastąpiło, i za następne trzy miesiące, o ile z umowy nie wynikają dla pracownika dalej idące uprawnienia. Stan faktyczny nie dostarcza odpowiedzi, czy odszkodowanie, o którym mówi Sąd Najwyższy, przysługiwało z tytułu rozwiązania stosunku pracy z winy pracodawcy czy wydalenia pracownika bez ważnej przyczyny, odnosi się bowiem w przeważającej części do potrącenia wierzytelności pracodawcy z przysługującą pracownikowi emeryturą. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy, oceniając charakter obu rodzajów świadczeń pracodawcy (odszkodowania i emerytury), wskazał jednak, że „przypadają w czasie, kiedy pracownik już nie pracuje, a umowę pracy już rozwiązano, zatem świadczenia te nie są wynagrodzeniem za pracę i do nich nie odnoszą się ograniczenia z art. 21 cyt. rozp. Nie ma też podstawy prawnej, by przepis art. 21 cyt. rozp., uchylający moc powszechnej ustawy cywilnej co do prawa potrącenia wierzytelności wzajemnych, wyklądać rozszerzająco i stosować w przypadkach, w art. 21 cyt. rozp. nie wymienionych”. Warto także zwrócić uwagę, że 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 odszkodowania za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę.

Powołany przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu postanowienia wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 256/10 (M.P.Pr. 2011 nr 10, s. 542) trudno uznać za źródło argumentacji, która pozwoliłaby na rozstrzygnięcie rozbieżności w orzecznictwie. Sąd Najwyższy zajął w nim bowiem wprost stanowisko jedynie co do wynagrodzenia za pracę, inne należności kwitując jedynie wzmianką (choć w sprawie powód domagał się odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.) uznając, jak się wydaje, objęcie ich ochroną za oczywiste.

W piśmiennictwie szeroko i krytycznie do rozszerzającej wykładni konstrukcji ochrony wynagrodzenia za pracę odnosi się S. Płażek (Problem dopuszczalności potrąceń z wierzytelnościami pracownika innymi niż wynagrodzenie, PiZS 1999 nr 12, s. 36 – 38). W pierwszej kolejności autor ten dostrzega, że rośnie liczba

wzajemnych zależności finansowych pracownika i pracodawcy, towarzyszących wynagrodzeniu za pracę, w szczególności różnego rodzaju ryczałty, środki na podnoszenie kwalifikacji zawodowych, świadczenia z tytułu zakazu konkurencji. Podnosi także, że ograniczenie w możliwości dokonywania potrąceń stanowi wyjątek (przewidziany w art. 505 pkt 4 k.c.) od zasady, że potrącenia pozostają dopuszczalne. Obejmowanie ochroną na zasadzie art. 87 k.p. także świadczeń innych niż wynagrodzenie za pracę *sensu stricto* prowadzi do naruszenia zakazu nierozszerzającego interpretowania wyjątków. Ponadto, jako argument pośredni, podaje dyspozycję art. 282 § 1 pkt 1 k.p., w świetle którego odpowiedzialności wykroczeniowej podlega, 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. Wskutek rozszerzającej wykładni art. 87 k.p. dochodzi, zdaniem autora, do rozszerzenia hipotezy czynu zabronionego na zasadzie analogii, a zatem działania niedozwolonego z perspektywy prawa karnego.

Przeważnie jednak w piśmiennictwie konstatuje się orzecznictwo Sądu Najwyższego rozszerzające ochronę przysługującą wynagrodzeniu za pracę na inne świadczenia należne pracownikowi od pracodawcy bez krytycznych uwag (np. 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, Lex 2012, uwaga 18 do art. 87).

III

Dział trzeci Kodeksu pracy reguluje, jak wskazuje jego tytuł, wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia. Jego rozdział I określa zasady ustalania wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą, rozdział Ia dotyczy wynagrodzenia za pracę, rozdział II - ochrony wynagrodzenia za pracę, rozdziały III, IIIa i VI – wymienionych w ich tytułach świadczeń. Trudno na tej bazie przyjąć, że rozdział II miałby obejmować także inne świadczenia związane z pracą, a przede wszystkim – odszkodowania, regulowane w Dziale drugim Kodeksu pracy.

Zarówno w art. 87 § 1 k.p., jak i pozostałych przepisach rozdziału II Działu trzeciego Kodeksu pracy, ustawodawca posługuje się tym samym pojęciem

„wynagrodzenia za pracę”. Nie budzi wątpliwości, że takie regulacje jak art. 85 k.p. czy art. 86 k.p. dotyczą wynagrodzenia za pracę *sensu stricto*. Trudno zatem uznać, że tylko w przepisach art. 84 k.p. i art. 87 k.p. wynagrodzenie należy rozumieć inaczej. Są zatem podstawy do stwierdzenia, że chodzi tu o wynagrodzenie w sensie ścisłym. Kontrowersyjne pozostaje sięganie do konstrukcji wynagrodzenia w ujęciu art. 18^{3c} § 2 k.p., albowiem sformułowane zostało ono dla innych celów. Konstrukcja ta pasuje wyłącznie do przypadków dyskryminacji, tj. przypadków porównywania dwóch lub większej liczby pracowników; jej przekładanie na indywidualną relację między pracownikiem a pracodawcą w aspekcie ochrony wynagrodzenia tego pierwszego pozostawia poważne wątpliwości metodologiczne.

Wyniki wykładni literalnej, w świetle poglądów przyjmowanych w literaturze z zakresu teorii prawa, nie pozostają oczywiście niepodważalne. Istnieją bowiem możliwości odstąpienia od językowego brzmienia przepisu i rozszerzenia zakresu jego zastosowania. Powinny jednak za tym przemawiać poważne względy. Można to czynić, gdy przepis pozostaje niejasny albo wręcz gdy posługiwanie się jego literalnym brzmieniem prowadziłoby do konsekwencji absurdalnych. Tego rodzaju konsekwencji w niniejszym przypadku dostrzec nie sposób.

Poszukując natomiast argumentacji celowościowej, przemawiającej za dokonaniem wykładni rozszerzającej, zwrócić uwagę trzeba, że wynagrodzenie za pracę w ścisłym tego słowa rozumieniu to świadczenie odwzajemniające czas i wysiłek poświęcony przez pracownika swojemu pracodawcy. Godne ochrony pozostaje, by te wartości nie pozostały nieodwzajemnione w tym sensie, że za ów poświęcony wysiłek i czas pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia. Wiążąc tę argumentację z treścią art. 84 k.p. i założeniem odpłatności stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.) można stwierdzić, że skutkiem potrącenia z wynagrodzenia za pracę *sensu stricto*, czy też zrzeczenia się tego wynagrodzenia (art. 84 k.p.) byłaby w istocie praca za darmo, co nie ma racji bytu. Świadczenia związane z pracą stanowią natomiast z perspektywy pracodawcy 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 opisanemu wyżej celowi, dla którego ta ochrona została wprowadzona.

Jeżeli zaś kryterium doboru świadczeń podlegających ochronie miałyby być spełnianie przez nich funkcji alimentarnej w rozumieniu argumentacji Sądu Najwyższego, to nie ma takiego świadczenia pieniężnego, które funkcji takiej nie pełni. Z istoty świadczenia pieniężnego wynika, że zawsze może ono służyć jako źródło środków utrzymania. Tego rodzaju funkcję mogłoby pełnić także np. odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Tymczasem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 czerwca 2005 r., II PK 345/04 (OSNP 2006 nr 9-10, poz. 153) uznał, że odszkodowanie to nie podlega ochronie jak wynagrodzenie za pracę.

Nie sposób, rozważając zastosowanie rozszerzającej wykładni celowościowej, uniknąć rozważenia kwestii konsekwencji zbyt szerokiego zakreszenia granic świadczeń podlegających ochronie tak jak wynagrodzenie za pracę. Część trafnych argumentów po temu dostarcza przywołane już uzasadnienie wyroku w sprawie II PK 117/08, a z których wynikają poważne utrudnienia dla ugodowego kończenia sporów o roszczenia pieniężne ze stosunku pracy.

Można w uzupełnieniu zauważyć, 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 pracodawcę do wytaczania odrębnego postępowania sądowego, w którym musi dochodzić należności niedającej się potrącić 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 postępowań.

Z powyższego wynika, że nie ma wystarczających powodów do tego, ażeby argumentami celowościowymi przełamywać wyniki 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.

W części rozstrzygnięć (wprost w uzasadnieniu wyroku w sprawie I PKN 3/96) Sąd Najwyższy odnosi się do pojęcia analogii. Za analogię wypada uznać też przytoczone w uzasadnieniu wyroku w sprawie I PK 248/04 stanowisko, że nie dochodzi do rozszerzającego wykładania art. 87 § 1 k.p. w zakresie pojęcia wynagrodzenia za pracę, a jedynie traktowania na gruncie tego przepisu niektórych świadczeń jako wynagrodzenia. Analogia w prawie służy wypełnianiu tzw. rzeczywistych luk konstrukcyjnych w prawie, tj. sytuacji, gdy przepisy nie regulują niezbędnych elementów określonej instytucji (por. np. A. Łopatka, Prawoznawstwo, Warszawa 2000, s. 209 – 210). Nie wydaje się, ażeby taka luka konstrukcyjna istniała odnośnie do ochrony przed potrąceniami odszkodowań przysługujących pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. Można ewentualnie mówić o luce aksjologicznej, stanowiącej wyraz indywidualnych ocen, że tego rodzaju ochrona powinna być zapewniona. Luka aksjologiczna nie daje jednak podstaw do stosowania analogii (A. Łopatka, op. cit., s. 209).

Warto także zauważyć, że zobowiązania prawno - międzynarodowe nie wymuszają stosowania ochrony przed potrąceniami dla wszelkich przysporzeń przysługujących pracownikowi od pracodawcy, a ograniczają się do wynagrodzenia za pracę w sensie ścisłym. Konwencja MOP nr 95 dotycząca ochrony płacy przyjęta w Genewie 1 lipca 1949 r. (Dz. U. z 1955 r. Nr 38 poz. 234) zmierza do zagwarantowania ochrony płacy rozumianej (art. 1) jako wynagrodzenie lub 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 która ma być wykonana, bądź za usługi świadczone lub które mają być świadczone. Ograniczenie potrącenia z tak rozumianej płacy (art. 8 ust. 1 Konwencji) pozostają dozwolone jedynie w warunkach i granicach przepisanych przez ustawodawstwo krajowe albo ustalonych przez umowę zbiorową lub orzeczenie rozjemcze.

IV

Z powyższego wynika, 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 stanowiska wyrażonego w wyroku z dnia 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 przedstawionych powyżej poważnych wątpliwości. Istnieją też równie 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 powiększony skład Sądu Najwyższego.

Z tych względów Sąd Najwyższy w składzie zwykłym postanowił jak w sentencji (art. 390 § 1 zdanie drugie k.p.c.).