

Wyrok z dnia 12 września 2000 .

I PKN 22/00

Nieważna jest zgoda pracownika na dokonywanie potrąceń z przysługującego mu wynagrodzenia za pracę należności obciążających pracodawcę (art. 18 § 2 KP w opozycji do art. 91 KP).

Przewodniczący SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 12 września 2000 r. sprawy z powództwa Bogdana A. przeciwko Przedsiębiorstwu Budownictwa Usług i Handlu „R.-E.” Spółce z o.o. w W. o wynagrodzenie, odszkodowanie i ekwiwalent za urlop, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 22 czerwca 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w pkt I co do kwoty 2561,40 DM z odsetkami oraz w pkt II i sprawę w tym zakresie przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego,

o d d a l i ł kasację w pozostałym zakresie.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 22 czerwca 1999 r. zmienił zaskarżony przez stronę pozwaną Przedsiębiorstwo Budownictwa Usług i Handlu „R.-E.” Spółkę z o.o. w W. wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy dla Wrocławia Śródmieścia z dnia 14 stycznia 1999 r., zasądający na rzecz powoda Bogdana A. kwotę 3502,23 DM z odsetkami, w tym kwotę 2361,40 DM tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę, kwotę 646,83 DM z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz 494 DM odszkodowania za wadliwe rozwiązanie z powodem umowy o pracę, w ten sposób, że oddalił powództwo w tym zakresie, a nadto zasądził od powoda na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1160 zł tytułem

zwrotu wydatków na opinię biegłego. W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony przez pozwanego pracodawcę na kontrakcie zagranicznym w H. w okresie od 13 czerwca do 31 sierpnia 1995 r. W umowie o pracę z dnia 12 czerwca 1995 r. oraz w aneksie do tej umowy z dnia 23 czerwca 1995 r. określono wynagrodzenie walutowe w wysokości 15,45 DM za godzinę, w tym 50 % określono jako część stałą i 50% jako część ruchomą. Powód zjechał z kontraktu w dniu 25 sierpnia 1995 r. po zakończeniu robót. Równocześnie powód podpisał oświadczenie dotyczące warunków pracy na budowie eksportowej z dnia 31 maja 1995 r., w którym pracodawca informował pracowników, że kwota 15,45 DM określona w umowie o pracę jest stawką akordową brutto, z której będą potrącane wszelkie świadczenia socjalne pracodawcy oraz opłaty na ZUS i inne podatki obciążające pracownika. W stawce tej mieszczą się takie dotychczasowe świadczenia jak ekwiwalenty za urlop, odzież, posiłki, napoje, narzędzia itp. Potrącenia z tych tytułów miały być dokonywane na odrębnych listach i potwierdzane przez pracowników zatrudnionych na kontrakcie. Ze swej strony pracodawca gwarantował wypłatę minimalnej stawki za godzinę akordową w wysokości 10 DM.

Na podstawie takich ustaleń Sąd pierwszej instancji uznał, że powodowi przysługiwała określona w umowie o pracę stawka 15,45 DM, albowiem umowa ta nie zawierała wzmianki o oświadczeniu z dnia 31 maja 1995 r. ani nie dopuszczała potrąceń z tytułu świadczeń socjalnych pracodawcy. Podpisana przez powoda treść oświadczenia z 31 maja 1995 r. była niezgodna z prawem polskim, a przeto nieważna z mocy art. 18 KP, a bezpodstawnie potrącane świadczenia socjalne pracodawcy należały się powodowi nieodpłatnie. Z tego tytułu Sąd ten zasądził należne powodowi wyrównanie wynagrodzenia, a nadto ekwiwalent za urlop i odszkodowanie za wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę, uznając, że zgłoszony przez pozwaną zarzut przedawnienia tych roszczeń narusza zasady współżycia społecznego.

Stanowisko takie zakwestionował Sąd Okręgowy, uznając moc wiążącą podpisanego przez powoda oświadczenia z 31 maja 1995 r., które stanowiło integralną część umowy o pracę. Sporządzenie swoistego aneksu w formie tego pisemnego oświadczenia wskazywało na celowe działanie pozwanego pracodawcy, który – kierując się uzasadnioną obawą przed rozwiązaniem kontraktu - ukrył przed kontrahentem niemieckim informację o wypłatach pracownikom polskim niższych wynagrodzeń od wypłacanych pracownikom niemieckim. Sąd ten uznał związanie powoda zastrzeżeniem zawartym w tym oświadczeniu, z którego wynikało, że określona w umowie o

pracę kwota 15,45 DM jest stawką brutto za godzinę akordową, z której dopuszczalne było potrącanie wszelkich świadczeń pracodawcy, jak składki na ZUS i innych opłat lub podatków obciążających pracownika, jak również, że minimalna stawka akordowa netto za godzinę wynosiła 10 DM i obejmowała takie świadczenia pracodawcy, jak ekwiwalenty za urlop, odzież, obiady, napoje, narzędzia, itp. Potrącenia z tych tytułów Sąd Okręgowy uznał za zgodne z obowiązującymi przepisami, które mogły być dokonywane w ramach swobody umów. Równocześnie Sąd ten przyjął, że powód pobrał godziwe wynagrodzenie za pracę (art. 13 KP), skoro określone w przepisach najniższe stawki wynagrodzenia godzinowego i miesięcznego były określone na znacznie niższym poziomie, które ponadto było zdecydowanie wyższe niż wynagrodzenie, jakie powód mógłby uzyskać za taką samą pracę świadczoną w Polsce. W konsekwencji Sąd ten uznał, że powód był prawidłowo wynagradzany według stawki w wysokości 10 DM za godzinę, zaś nadwyżka, tj. 5,45 DM lub 4,45 DM, mogła być swobodnie wykorzystana przez pracodawcę na opłacenie podatków z tytułu przychodów z pracy, opłat pobytowych i innych świadczeń obciążających pracodawcę. Równocześnie Sąd ten wskazał na bezpodstawne nieuwzględnienie przez Sąd pierwszej instancji zarzutu przedawnienia zgłoszonych dopiero w dniu 14 stycznia 1999 r. roszczeń powoda o ekwiwalent za urlop i odszkodowanie za przedwczesne rozwiązanie umowy o pracę. W tych zakresach Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok Sądu Pracy i oddalił powództwo. Równocześnie Sąd Okręgowy obciążył powoda kosztami opinii biegłego powołanego na wniosek i w interesie powoda, który przegrał w całości sprawę.

W kasacji powoda, w części dotyczącej oddalenia powództwa co do kwoty 2855,40 DM, skarżący zarzucił Sądowi Okręgowemu naruszenie prawa materialnego - art. 87 § 1 pkt. 1-4 KP przez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że pracodawca może bez zgody pracownika potrącać wszelkie należności oraz swobodnie wykorzystywać część wynagrodzenia pracownika, a także naruszenie przepisów postępowania przez niewyjaśnienie faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232 KPC). W uzasadnieniu kasacji skarżący zakwestionował dopuszczalność określenia w dwóch odrębnych umowach różnych stawek wynagrodzenia pracownika, co zmierzało do ukrycia zaniżania wynagrodzeń pracowników polskich przed kontrahentem zagranicznym strony pozwanej.

W odpowiedzi na kasację strona pozwana zakwestionowała prawidłowość wyliczenia wartości przedmiotu zaskarżenia, która jej zdaniem wynosi jedynie 2361,40

DM, a nadto wskazała, że przedmiot sporu stanowi „zaszłość” z okresu od 13 czerwca do 31 sierpnia 1995 r., w którym pozwana wypłaciła powodowi parokrotnie wyższe wynagrodzenie za pracę, niż wynikające ze stawek minimalnych określonych w obowiązujących wówczas przepisach prawa. Takie korzystne uzgodnienie, obejmujące zgodę powoda na dokonywanie potrąceń różnych kosztów pracodawcy, należy uszanować zgodnie z zasadą autonomii woli stron.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wstępnie należało odnieść się do przedmiotu zaskarżenia. Określając wartość przedmiotu sporu w kwocie 2855,40 DM, skarżący wyjaśnił, że przedmiotem zaskarżenia nie objął zasądzonej przez Sąd pierwszej instancji kwoty 646,83 DM z tytułu ekwiwalentu za urlop, co do której Sąd Okręgowy wyrokował reformatoryjnie. W konsekwencji, w tym niezaskarżonym zakresie, wyrok Sądu drugiej instancji uprawomocnił się. Kasacja nie zawiera również żadnych twierdzeń kwestionujących kolejną reformatoryjną część wyroku tego Sądu, który oddalił przedawnione powództwo co do kwoty 494 DM odszkodowania za przedwczesne rozwiązanie z powodem umowy o pracy. Ta część wyroku, pomimo objęcia jej określoną przez powoda wartością przedmiotu zaskarżenia, nie została prawidłowo zaskarżona, ponieważ skarżący nie podniósł jakichkolwiek zarzutów, które podważyłyby prawidłowość przyjęcia przez Sąd drugiej instancji przedawnienia tego roszczenia odszkodowawczego, jakie powód zgłosił dopiero na rozprawie w dniu 14 stycznia 1999 r.

Natomiast skarżący trafnie zakwestionował stanowisko Sądu Okręgowego i strony pozwanej o zgodności z prawem i dopuszczalności dokonywania z pracowniczego wynagrodzenia za pracę potrąceń należności obciążających w całości lub w części pracodawcę. W rozważanej sprawie należało przeanalizować istotne zagadnienie prawne, czy każda należność, inna niż określona w art. 87 § 1 pkt 1-4 KP, może być potrącana za zgodą pracownika z jego wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z aktualnym brzmieniem art. 91 KP, należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 KP mogą być potrącane pracownikowi tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie. Jest to regulacja szczególna, która nie podlega wykładni rozszerzającej. To wyjątkowe unormowanie zezwala zatem, poza możliwością dokonywania potrąceń należności ustawowo określonych w art. 87 § 1 i 7 KP, na takie uzgodnienie, za wyraźną i indywidualnie wyrażoną zgodą pracownika, możliwości potrąceń z przysługującego mu

wynagrodzenia za pracę innych i konkretnie określonych należności, które nie koliduje z zasadą ochrony ustawowych lub umownych uprawnień pracowniczych objętych treścią stosunku pracy. Ściśle rzecz ujmując, regulacja zawarta w art. 91 KP nie dopuszcza nieograniczonej swobody pracodawcy w dokonywaniu, za zgodą pracownika, potrąceń wszelkich należności z pracowniczego wynagrodzenia za pracę, ale jedynie takich, które nie niweczą ustawowych lub umownych uprawnień pracowniczych. Dopuszczalność umownego dokonywania potrąceń, innych niż określone w art. 87 § 1 i 7 KP, powinna zatem być weryfikowana z uwzględnieniem podstawowego kodeksowego zakazu dokonywania uzgodnień mniej korzystnych niż przepisy prawa pracy (art. 18 KP). Oznacza to w szczególności, że nieważna jest zgoda pracownika na dokonywanie potrąceń z przysługującego mu wynagrodzenia za pracę należności obciążających w całości lub w części pracodawcę (art. 18 § 2 KP w opozycji do art. 91 KP).

Przenosząc te ogólne uwagi na ustalenia faktyczne, jakie stanowiły podstawę wydania zaskarżonego wyroku, należało zdyskwalifikować stanowisko Sądu drugiej instancji o skutecznym wyrażeniu przez pracownika zgody na dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia za pracę należności innych niż określone w art. 87 § 1 pkt 1-4 KP, wskutek podpisania przez powoda w dniu zawarcia umowy o pracę z 12 czerwca 1995 r., skierowanego do pracowników wysyłanych do pracy w ramach kontraktu zagranicznego, aneksu do tej umowy z dnia 31 maja 1995 r., w którym przyjmowali oni „do wiadomości, że zmieniły się zasady dotyczące wynagradzania pracowników na budowach eksportowych na skutek zmian w umowie międzyrządowej polsko-niemieckiej, które przewidują wyższą stawkę godzinową brutto za godzinę akordową, z której będą potrącane wszelkie świadczenia pracodawcy oraz opłaty, takie jak ZUS i inne opłaty oraz podatki obciążające pracownika. W stawce tej mieszczą się dotychczasowe świadczenia, takie jak: ekwiwalent za urlop, obiady, napoje, narzędzia, itp., dotychczas bezpłatnie wydawane, a przewidziane przez prawo polskie”. Oświadczenie to nie miało mocy prawnej już dlatego, że przyjęcie do wiadomości informacji pracodawcy o zmianie i treści umowy międzyrządowej nie stanowiło wyrażenia na piśmie indywidualnej zgody pracownika na dokonywanie potrąceń konkretnie określonych i znanych pracownikowi należności, jakiej wymaga art. 91 KP. Ponadto dopuszczalność dokonywania takich potrąceń była sprzeczna z obowiązującymi w spornym okresie przepisami prawa pracy, a w szczególności z płacowymi regulacjami zawartymi w §§ 2, 3, 10 ust. 1 i 13 uchwały Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. w sprawie

zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom skierowanym do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług eksportowych (M.P. Nr 14, poz. 106), a przez to zachodziła nieważność z mocy art. 18 KP.

Sąd Najwyższy miał również na uwadze, że zarówno w umowie o pracę z dnia 12 czerwca 1995 r., jak i w aneksie do tej umowy z dnia 23 czerwca 1995 r., strony określiły umowne wynagrodzenie powoda w kwocie 15,45 DM. Tego uzgodnienia nie podważyło oświadczenie z dnia 31 maja 1995 r., potraktowane jako aneks do umowy o pracę, które gwarantowało wypłatę kwoty 10 DM za godzinę akordową jako „wypłaty minimalnej”, co nie przekreślało wypłaty stawki umownie uzgodnionej w wysokości 15,45 DM. Sąd drugiej instancji bezpodstawnie przyjął, że różnica pomiędzy umówionym wynagrodzeniem w stawce 15,45 DM a gwarantowaną pracownikom wypłatą minimalną w kwocie 10 DM „mogła być swobodnie wykorzystana przez pracodawcę, jako pozostająca w jego dyspozycji”, jeżeli zważyć, że w ustalonym stanie faktycznym w ogóle nie wiadomo, czy pozwany pracodawca dokonywał z przysługującego powodowi wynagrodzenia za pracę jakichkolwiek potrąceń, a jeżeli dokonywał, to z jakich tytułów i w jakich konkretnie wysokościach, co pozwoliłoby zweryfikować legalność zachowania się pracodawcy. Błędne jest stanowisko Sądu drugiej instancji, że legalność dokonywania potrąceń z pracowniczego wynagrodzenia za pracę wymyka się spod kontroli sądowej. Nie do zaakceptowania w praktyce sądowej jest również pogląd tego Sądu o usprawiedliwionej dopuszczalności ukrycia przed kontrahentem zagranicznym informacji o wypłacaniu polskim pracownikom niższych wynagrodzeń, niż pracownikom niemieckim. Żadne złamanie lub nadużycie prawa w stosunkach pracy nie może być usprawiedliwione okolicznościami dotyczącymi zawierania lub realizowania kontraktów zagranicznych pracodawcy, który zmierza do osiągnięcia dodatkowych korzyści z naruszeniem zasady ochrony uprawnień pracowniczych objętych treścią stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł kasacyjnie na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC w związku z art. 98 KPC.

=====