

# **III SA/Kr 520/17 - Wyrok WSA w Krakowie** **z 2017-07-18**

*Sprawa ze skargi na decyzję Okręgowego Inspektora Pracy w przedmiocie nałożenia obowiązku*

## **Sentencja**

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Krakowie w składzie następującym: Przewodniczący Sędzia WSA Bożenna Blitek (spr.) Sędziowie WSA Janusz Bociąga WSA Barbara Pasternak Protokolant Małgorzata Krasowska po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 lipca 2017 r. sprawy ze skargi "A" E. M., M. M. Spółka jawna na decyzję Okręgowego Inspektora Pracy z dnia 8 marca 2017 r. nr [...] w przedmiocie nałożenia obowiązku skargę oddala.

## **Uzasadnienie**

W dniu [...] 2017 r. Okręgowy Inspektor Pracy wydał nakaz nr rej. [...], którym nakazał "A" E. M., M. M. Spółka Jawna z siedzibą w N wypłacić kierowcy Z. I. niewypłaconą do dnia kontroli kwotę w wysokości 4.580,19 zł, stanowiącą część należności ze stosunku pracy, tj. diet z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju, ustaloną na podstawie przedstawionego rozliczenia wynagrodzenia i diet za okres od 26 września do 2 grudnia 2016 r. i złożonych wyjaśnień z dnia 17 stycznia 2017 r., która została przeznaczona na pokrycie części poniesionych strat przedsiębiorstwa - według pracodawcy zawinionych przez wymienionego wyżej pracownika.

W odwołaniu Spółka "A" E. M., M. M. wniosła o uchylenie decyzji organu I instancji - powyższego nakazu - i umorzenie postępowania, względnie przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, dokonanie reasumpcji decyzji wydanej przez organ I instancji i jej uchylenie oraz wstrzymanie natychmiastowej wykonalności nakazu aż do czasu rozstrzygnięcia sprawy przez organ II instancji. W uzasadnieniu odwołująca się Spółka podniosła, że zaskarżony nakaz jest niezasadny, gdyż błędnie zostały zastosowane przepisy prawa materialnego, które nie mają odniesienia do stanu faktycznego w niniejszej sprawie. Zdaniem Spółki, wydając nakaz organ I instancji niesłusznie powołał się na art. 91 Kodeksu pracy, gdyż przepis ten dotyczy wyłącznie wynagrodzenia za pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu. Przepisu tego nie można natomiast wyklądać rozszerzająco, gdyż ustawodawca szczególną ochroną objął wyłącznie wynagrodzenie za pracę, a dieta pracownicza z tytułu podróży służbowej nie nosi cech charakteryzujących wynagrodzenie. Spółka podkreśliła, że w niniejszej sprawie przedmiotem potrącenia były należności związane z pokryciem zwiększonych kosztów poniesionych w związku z wykonaniem polecenia pracodawcy za granicą. Spółka wskazała, że z uwagi na to, iż I. Z. w ramach wykonywanej dla niej pracy nie trzymał się wytyczonych mu tras i zmuszony był "nadrabiać" dodatkowe kilometry, co doprowadziło stronę do powstania szkody w wysokości 2.088 zł. Kwota ta stanowi koszt dodatkowo nabytej ilości paliwa oraz koszty opłat autostradowych. W odwołaniu podano, że I. Z. uszkodził również radio CB wraz z radiem samochodowym zamontowanymi w pojeździe, czym wyrządził pracodawcy szkodę w kwocie 1.480 zł. Dodatkowo w czasie wykonywania obowiązków pracowniczych kierowca ten na skutek niewłaściwego obchodzenia się z powierzonym mu pojazdem dopuścił się uszkodzenia 6 opon samochodowych wskutek czego opony te nie nadawały się do dalszego użycia i musiały zostać wymienione, a szkoda z tytułu wymiany opon wynosi 9.000 zł. Spółka stwierdziła

zatem, że I. Z. swoim zachowaniem podczas wykonywania obowiązków pracowniczych spowodował szkodę u pracodawcy na łączną kwotę 12.568 zł. W związku z powyższym Spółka w dniu 17 stycznia 2017 r. wytoczyła przeciwko niemu powództwo o zapłatę odszkodowania obejmującego powyższą kwotę. Odwołująca się Spółka podniosła, że organy Inspekcji Pracy stosując przepisy ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy nie są upoważnione do rozstrzygania sporów pomiędzy pracodawcą a pracownikiem odnoszących się do wynagrodzenia za pracę. Nie można więc dokonywać wykładni przepisu art. 11 pkt 7 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, według której organy tej Inspekcji mogą samodzielnie rozstrzygać sporne kwestie cywilnoprawne. Dopiero po ewentualnym wydaniu prawomocnego orzeczenia sądowego rozstrzygającego określony spór i to w sposób odpowiadający stanowisku inspektora pracy, mógłby on wydać nakaz wypłacenia pracownikowi przysługującej mu już bezspornie należności za pracę. W niniejszej sprawie brak jest jednak takiego prawomocnego orzeczenia sądu powszechnego.

Decyzją z dnia 8 marca 2017 r. nr rej. [...], wydaną na podstawie art. 138 § 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2016 r. poz. 23 z późn. zm.) oraz art. 19 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640 z późn. zm.), Okręgowy Inspektor Pracy utrzymał w mocy nakaz z dnia [...] 2017 r. nr rej. [...]. W uzasadnieniu swojej decyzji organ II instancji wskazał, że wydany przez organ I instancji nakaz z dnia [...] 2017 r. został wydany w oparciu o ustalenia dokonane w trakcie kontroli pracodawcy, zawarte w protokole kontroli nr rej. [...] z dnia 17 stycznia 2017 r., do którego nie wniesiono zastrzeżeń, oraz w oparciu o powszechnie i bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa, zobowiązujące pracodawcę do wypłaty pracownikowi świadczeń ze stosunku pracy, które to świadczenia nie zostały w przedmiotowej sprawie przez pracodawcę w całości wypłacone, gdyż pracodawca nie wypłacił pracownikowi kwoty w wysokości 4580,19 zł, stanowiącej część należności, tj. diet z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju, przeznaczając ją na pokrycie części poniesionych strat przedsiębiorstwa zawinionych przez pracownika. Odnosząc się do zarzutu błędnego zastosowania przepisów prawa materialnego, organ II instancji wskazał, że fakt powołania się przez inspektora pracy w wydanej decyzji na przepis niewłaściwy w sprawie, jakkolwiek wskazuje na wadliwość działania organu wydającego decyzję, nie stanowi przesłanki do uznania, że nastąpiło naruszenie prawa w stopniu istotnym dla rozstrzygnięcia, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że organ administracji mógł wydać zaskarżoną decyzję (ustalony stan faktyczny uzasadniał jej wydanie), mając do tego podstawę w innym przepisie tej samej ustawy. Organ II instancji stwierdził, że w przedmiotowej sprawie, w odniesieniu do należności przysługujących na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, w tym diet z tego tytułu, zastosowanie znajduje inny przepis tej samej ustawy, tj. Kodeksu pracy. W ocenie organu odwoławczego, nie można także uznać podniesionego przez Spółkę argumentu spornego charakteru należności przysługujących pracownikowi w przedmiotowej sprawie w postaci diet z tytułu podróży służbowych, gdyż w przedmiotowej sprawie należność za diety z tytułu podróży służbowych ma właśnie charakter bezsporny. Ponadto odnosząc się do argumentu Spółki, że nie stosuje się w odniesieniu do niej przepisu art. 91 § 1 Kodeksu pracy, organ II instancji powołał się na treść art. 831 § 1 pkt 1 Kodeksu postępowania cywilnego, zgodnie z którym sumy i świadczenia w naturze wyasygnowane na pokrycie wydatków lub wyjazdów w sprawach służbowych nie podlegają egzekucji, a zgodnie z regulacją art. 505 pkt 1 Kodeksu cywilnego (zapewniającą ochronę interesu dłużnika), wierzytelności nie ulegające zajęciu nie mogą być umorzone przez potrącenie. Organ II instancji zaznaczył również, że przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące wzajemnego potrącania wierzytelności nie mają zastosowania w stosunkach pracy (co nie wyklucza ewentualnych roszczeń odszkodowawczych ze strony pracodawcy względem pracownika, jednak nie ma to wpływu

na treść przedmiotowej decyzji, zaskarżonej przez pracodawcę). W związku z tym organ II instancji stwierdził, że niewypłacona przez pracodawcę kwota pieniężna, o której mowa w przedmiotowym nakazie, jest świadczeniem oczywiście należnym i mogła stanowić podstawę wydania tego nakazu przez inspektora pracy, a jego wydanie nie stanowiło w żadnej mierze rozstrzygnięcia spornej kwestii cywilnoprawnej dotyczącej odszkodowania z tytułu poniesionej przez pracodawcę szkody wynikającej z działania pracownika. W zakresie wnioskowanego przez stronę wstrzymania natychmiastowej wykonalności przedmiotowego nakazu, organ II instancji wskazał, że zgodnie z przepisem art. 11 pkt 7 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, w razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi, nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu. Organy Państwowej Inspekcji Pracy nie mają więc uprawnień, aby mocą swojej decyzji zawiesić obowiązek wypłacenia należnych pracownikom świadczeń ze stosunku pracy czy też przesunąć go w czasie. Poza tym działanie takie naruszałoby, zdaniem organu II instancji, ustawowy obowiązek strony i byłoby działaniem nie mającym podstawy normatywnej. Okręgowy Inspektor Pracy aby ustalić w decyzji inny termin rozliczenia należności związanych ze stosunkiem pracy, aniżeli obowiązujący (np. w odniesieniu do byłego pracownika), musiałby być wyraźnie do tego upoważniony przez ustawodawcę, a takiego upoważnienia brak. Wobec powyższych faktów organ II instancji uznał, że wydany przez organ I instancji nakaz płacowy z dnia [...] 2017 r. jest zasadny i znajduje swoje oparcie w przepisach prawa.

W skardze na powyższą decyzję Okręgowego Inspektora Pracy "A" E. M., M. M. Spółka Jawna wniosła o jej uchylenie wraz z poprzedzającym ją nakazem organu I instancji z dnia [...] 2017 r. Zaskarżonej decyzji Spółka zarzuciła naruszenie art. 11 pkt 7 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640 z późn. zm.), poprzez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że w ramach kompetencji określonych w tym przepisie organ Inspekcji Pracy ma prawo rozstrzygania sporów cywilnoprawnych. Zdaniem skarżącej Spółki, podstawę wydania nakazu zapłaty przez Inspektora Pracy, na podstawie art. 11 pkt 7 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, powinno stanowić ustalenie, że świadczenie nim objęte jest należne, a zatem, że ma ono charakter bezsporny. Spółka podniosła, że między nią a pracownikiem istnieje spór na tle wypłaty kwoty 4580,19 zł a kompetencje do jego rozstrzygnięcia ma wyłącznie sąd powszechny. Natomiast rozwiązania przyjęte przez ustawodawcę na gruncie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy nie zawierają wyłączeń od tej zasady i nie przyznają organom inspekcji uprawnień do rozstrzygania sporów.

W odpowiedzi na skargę Okręgowy Inspektor Pracy wniósł o oddalenie skargi. Organ wskazał, że nakaz zapłaty może być wydany przez inspektora pracy jedynie wówczas, gdy obowiązek pracodawcy jest bezsporny i wymagalny już w momencie przeprowadzanie kontroli, czyli gdy należność jest wyliczona, jej wysokość i podstawa są bezsporne, a fakt jej niewypłacenia nie budzi wątpliwości. Tylko więc w sytuacji, gdy ocena zdarzeń jednoznacznie wskazuje, że wynagrodzenie przysługuje konkretnemu pracownikowi i nie zostało mu wypłacone, inspektor pracy może skorzystać z uprawnień przewidzianych w art. 11 pkt 7 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Gdyby natomiast wynagrodzenie budziło kontrowersje, w szczególności na tle zgłoszonych okoliczności, które strony stosunku pracy interpretują odmiennie albo strona w ogóle zaprzecza ich wystąpieniu, jedynym organem kompetentnym do weryfikacji spornych roszczeń będzie sąd pracy. Organ wyjaśnił, że w przedmiotowej sprawie nakaz inspektora pracy dotyczył kwoty 4580,19 zł stanowiącej część

należności ze stosunku pracy, tj. diet z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju. W żadnym miejscu skarżąca Spółka nie podważała faktu należności z podróży służbowej pracownika ani nie kwestionowała ich wysokości. Powyższa kwota nie została wypłacona z uwagi na dokonanie przez pracodawcę potrącenia należności odszkodowawczych za szkodę na mieniu powierzonemu pracownikowi. Pracodawca ocenił wysokość poniesionych przez niego na skutek działania pracownika strat na 12.568 zł. Kwota pozostała do zapłaty po dokonaniu potrącenia jest przedmiotem sporu sądowego. Zdaniem organu, powyższe wskazuje, że sporny charakter w przedmiotowej sprawie ma roszczenie pracodawcy o naprawienie szkody przez pracownika, a nie przysługująca pracownikowi należność z tytułu odbycia podróży służbowej. Zresztą zgodnie z art. 498 § 1 Kodeksu cywilnego do potrącenia może dojść jedynie, gdy obie wierzytelności są wymagalne i mogą być dochodzone przed sądem lub przed innym organem państwowym. W ocenie organu, dokonując potrącenia pracodawca przyznał więc niejako, że należność pracownika była wymagalna. Istota problemu sprowadza się więc do oceny legalności dokonanego przez pracodawcę potrącenia, a nie do zasadności jego roszczenia o naprawienie szkody. Wydając zaskarżoną decyzję organy PIP nie oceniały zatem wzajemnych roszczeń między pracodawcą i pracownikiem, lecz kwestie wypłaty świadczeń ze stosunku pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa - w tym przypadku, wypłatę diet z tytułu podróży służbowych, z kwoty których dokonano potrącenia. Organ wskazał również, że w oparciu o art. 505 pkt 1 Kodeksu cywilnego i art. 831 § 1 pkt 1 Kodeksu postępowania cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy niedopuszczalne jest dokonywanie potrąceń z wierzytelności nieulegających zajęciu, czyli między innymi z sum i świadczeń w naturze wyasygnowanych na pokrycie wydatków lub wyjazdów w sprawach służbowych. Pracodawca nie był więc uprawniony do dokonywania potrąceń z wierzytelności pracownika, a w konsekwencji kwota diet naliczonych pracownikowi nie uległa umorzeniu. Skoro wierzytelność pracownika nie mogła być umorzona przez potrącenie to, zdaniem organu, kwota naliczonych diet jest świadczeniem w dalszym ciągu należnym. Reasumując organ II instancji stwierdził, że dokonane przez pracodawcę potrącenie formalnie (bez analizowania zasadności roszczenia pracodawcy) nie znajduje oparcia w przepisach prawa i nie może zostać uznane za powód zwolnienia pracodawcy z obowiązku wypłaty należnego pracownikowi świadczenia.

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Krakowie zważył, co następuje:

Wojewódzki Sąd Administracyjny, zgodnie z art. 3 § 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz. U. z 2017 r. poz. 1369, zwanej dalej p.p.s.a.), sprawuje kontrolę działalności administracji publicznej i stosownie do art. 1 § 2 ustawy z dnia 25 lipca 2002 r. Prawo o ustroju sądów administracyjnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 1066 z późn. zm.), kontrola ta sprawowana jest pod względem zgodności z prawem (legalności), jeżeli ustawy nie stanowią inaczej. Jednocześnie w oparciu o art. 134 § 1 p.p.s.a. Sąd rozstrzyga w granicach danej sprawy nie będąc jednak związany zarzutami i wnioskami oraz powołaną podstawą prawną.

W ocenie Sądu, skarga jest niezasadna i nie zasługuje na uwzględnienie.

Materialnoprawną podstawę wydanych w niniejszej sprawie decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy stanowiły przepisy ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640 z późn. zm., zwanej dalej ustawą o PIP), a w szczególności art. 11 pkt 7 oraz art. 33 ust. 1 pkt 1 tej ustawy:

"Art. 11. W razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione odpowiednio do: (...)

7) nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;"

"Art. 33. 1. W wyniku ustaleń dokonanych w toku kontroli właściwy inspektor pracy:

1) wydaje decyzje, o których mowa w art. 11 pkt 1-4 i pkt 6-7 oraz art. 11a;"

Z treści art. 11 pkt 7 ustawy o PIP wynika, że aby mógł być wydany nakaz wypłaty wynagrodzenia, wynagrodzenie to musi być "należne". W utrwalonym już w tym zakresie orzecznictwie sądów administracyjnych przyjmowane jest jednolicie, że wyrażenie to oznacza, że prawo do wynagrodzenia nie może budzić wątpliwości. Nakaz zapłaty może być wydany wyłącznie wówczas, gdy obowiązek pracodawcy jest bezsporny i wymagalny już w momencie przeprowadzenia kontroli. Inspektor pracy może w konsekwencji nakazać wypłatę należnego wynagrodzenia za pracę, gdy należność ta jest wyliczona, jej wysokość i podstawa są bezsporne, a ponadto nie budzi jakiegokolwiek wątpliwości fakt niewypłacenia powyższej należności. Pojęcie "należne wynagrodzenie" ma charakter obiektywny, niezależny od przekonania samego inspektora pracy. Nie można mówić o "należnym wynagrodzeniu", jeżeli takiej oceny nie podziela pracodawca oraz gdy ocena i kwalifikacja podnoszonych przez niego zdarzeń prawnych może być różna (tak: Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 4 stycznia 2010 r., sygn. akt I OSK 791/09; wyrok NSA z dnia 13 lipca 2006 r., sygn. akt I OSK 1400/2005; wyrok NSA z dnia 7 lipca 2009 r., sygn. akt I OSK 1194/08). Należy zatem przyjąć, że tylko w sytuacji, gdy ocena zdarzeń jednoznacznie wskazuje w świetle obowiązujących przepisów, że wynagrodzenie przysługuje konkretnemu pracownikowi i nie zostało mu wypłacone, inspektor pracy może skorzystać z uprawnień przewidzianych w powołanym art. 11 pkt 7 ustawy o PIP. Natomiast, gdy wynagrodzenie budzi kontrowersje, w szczególności na tle zgłoszonych okoliczności, które strony stosunku pracy interpretują odmiennie albo jedna ze stron w ogóle zaprzecza ich wystąpieniu, jedynym organem kompetentnym do weryfikacji spornych roszczeń ze stosunku pracy jest sąd pracy. Jak podkreślono w orzecznictwie, art. 11 pkt 7 ustawy o PIP nie stanowi przepisu szczególnego (o którym mowa w art. 2 § 3 Kodeksu postępowania cywilnego), na podstawie którego byłaby wyłączona kompetencja sądów powszechnych do rozstrzygania sporów ze stosunku pracy (wyrok NSA z dnia 4 stycznia 2010 r., sygn. akt I OSK 791/09).

Podkreślić należy, że Państwowa Inspekcja Pracy powołana jest tylko do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy. Nie może wkraczać w zakres kompetencji zastrzeżonych przez ustawodawcę na rzecz sądów powszechnych - sądów pracy. Ingerencja inspektora pracy w postaci wydania nakazu wypłaty należnego wynagrodzenia może zatem dotyczyć tylko sytuacji niespornych. W związku z tym działania inspektora pracy powinny zmierzać jedynie do ustalenia, czy pracodawca rzeczywiście w sposób oczywisty bezpodstawnie wstrzymuje wypłatę należnego wynagrodzenia.

Dodać należy, że o sytuacji sporu można by mówić w przypadku jednoczesnego zainicjowania przez stronę stosunku pracy procesu sądowego o wypłatę wynagrodzenia, bądź w przypadku kwestionowania przez pracodawcę w toku postępowania administracyjnego twierdzeń organu w przedmiocie wydania nakazu. Istotne jest przy tym, czy pracodawca i w

którym momencie i wobec jakiego podmiotu kwestionuje podstawę prawną i wysokość należnego świadczenia. Nie jest wystarczającym dla przyjęcia "sporności" wynagrodzenia odmienny niż wyrażony w decyzji pogląd w kwestii "należności wynagrodzenia", zwłaszcza, gdy z akt administracyjnych nie wynika, aby między stronami stosunku pracy spór tego rodzaju zaistniał. Tylko wówczas gdy istnieje spór między pracownikiem a pracodawcą co do wysokości, okresu czy tytułu wypłaty wydanie nakazu płatniczego nie jest uzasadnione (por. cyt. wyrok NSA z dnia 4 stycznia 2010 r., sygn. akt I OSK 791/09).

W niniejszej sprawie, obowiązek strony skarżącej jako pracodawcy wypłaty wynagrodzenia kierowcy Z. I. jest bezsporny i był wymagalny już w momencie przeprowadzenia kontroli. Z protokołu kontroli przeprowadzonej w dniach 12, 13 i 17 stycznia 2017 r. wynika bowiem, że Z. I. zatrudniony był na podstawie umowy o pracę z dnia 23 września 2016 r. na okres próbny od 26 września 2016 r. do 31 stycznia 2017 r., a umowę tę rozwiązano na mocy porozumienia stron z dniem 2 grudnia 2016 r. Z pisma skarżącej Spółki z dnia 17 stycznia 2017 r. - stanowiącego załącznik nr 5 do protokołu kontroli - wynika, że Z. I. nie wypłacono kwoty 4.580,19 zł stanowiącą część należności, która mu przysługiwała z tytułu należności za podróże służbową poza granicami kraju. Kwota ta została potrącona z należności przysługujących Z. I. w związku ze szkodami jakie - według pracodawcy - Spółka poniosła w wyniku działań tego pracownika. Całość szkód Spółka wyceniła na kwotę 12.568 zł, a pozostała kwota, tj. 7.987,81 zł jest przedmiotem postępowania sądowego. Skarżąca Spółka nie kwestionuje więc należności z tytułu podróży służbowej pracownika ani nie kwestionuje ich wysokości.

Okoliczności powyższe wskazują, że Inspektor Pracy mógł skorzystać z kompetencji wynikającej z art. 11 pkt 7 ustawy o PIP. Analiza akt sprawy wykazuje również, że Inspektor Pracy prawidłowo skorzystał ze wskazanej wyżej kompetencji.

Z art. 91 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666 z późn. zm.) wynika, że należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 mogą być potrącone z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie. Oznacza to, że bez zgody pracownika mogą być potrącone z wynagrodzenia za pracę: 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; 5) kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

Potrącona przez stronę skarżącą z wynagrodzenia pracownika kwota stanowiąca pokrycie części szkód jakie Spółka miała ponieść w wyniku działań Z. I. nie mieści się w wyżej wskazanym katalogu. W konsekwencji powyższych ustaleń należy stwierdzić, że możliwość odliczenia od przysługujących pracownikowi należności kwoty na pokrycie części poniesionych przez pracodawcę strat zawinionych przez pracownika wymagała jego zgody.

Zdaniem Sądu, Z. I. nie wyraził zgody na potrącenie powyższej kwoty z przysługujących mu należności z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju, a zwłaszcza zgody takiej nie stanowi pisemne oświadczenie z dnia 26 września 2016 r. o wyrażeniu zgody na potrącenie z wynagrodzenia a także z diet należności, których nie musiał ponieść w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych, oraz należności za zużyte ponad normę paliwo oraz rozmowy telefoniczne ponad limit wynoszący 180 zł netto miesięcznie. Jest to bowiem zgoda o charakterze blankietowym, zawarta w oświadczeniu o zapoznaniu się pracownika

m.in. z regulaminem pracy i wynagrodzenia i nie dotyczy konkretnej istniejącej wiarytelności, a jedynie ewentualnych niedoborów, mogących powstać w przyszłości. Pracownik, który wyraża zgodę na potrącenie z wynagrodzenia za pracę, powinien mieć świadomość wielkości długu oraz przesłanek odpowiedzialności (zob. wyrok NSA z dnia 21 grudnia 2005 r., sygn. akt I OSK 461/05). Pracownik, jako jednostka słabsza w stosunku pracy, objęty jest przez ustawodawcę szczególną ochroną, czego wyrazem jest m.in. uregulowanie wyrażone w art. 11 pkt 7 ustawy o PIP, które nie przewiduje okoliczności wyłączających odpowiedzialność pracodawcy za należności pracownicze na zasadzie ryzyka (por. wyrok WSA w Bydgoszczy z dnia 22 stycznia 2013 r., sygn. akt II SA/Bd 802/12, Lex nr 1351575). Istotą sprawy, w której wydano zaskarżoną decyzję nie była kwestia wzajemnych roszczeń między pracodawcą a pracownikiem, lecz kwestia wypłaty wynagrodzenia zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Materiał zgromadzony w aktach sprawy oraz motywy rozstrzygnięcia wskazane w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji wykazują, że organ prawidłowo wykonał obowiązki wynikające z art. 7 i art. 77 k.p.a.

Dodatkowym argumentem przemawiającym za niedopuszczalnością potrącenia z przysługujących pracownikowi należności kwoty na pokrycie części poniesionych przez pracodawcę strat zawinionych przez pracownika jest treść art. 505 pkt 1 Kodeksu cywilnego, zgodnie z którym nie mogą być umorzone przez potrącenie wierzytelności nieulegające zajęciu, a także treść art. 831 § 1 pkt 1 Kodeksu postępowania cywilnego, według którego nie podlegają egzekucji sumy i świadczenia w naturze wyasygnowane na pokrycie wydatków lub wyjazdów w sprawach służbowych. Zgodnie bowiem z art. 300 Kodeksu pracy, w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Nie znajdując zatem podstaw do uznania, że zaskarżona decyzja narusza przepisy prawa materialnego lub zasady postępowania administracyjnego w stopniu mającym wpływ na wynik sprawy, Sąd działając na podstawie art. 151 p.p.s.a., orzekł - jak w sentencji.