

# **Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika**

Jednym ze sposobów rozwiązania umowy o pracę jest rozwiązanie jej bez wypowiedzenia. O wyjątkowość tej czynności prawnej świadczą ograniczenia nałożone przez ustawodawcę w Kodeksie pracy, dotyczące możliwości powoływania się na przyczyny uzasadniające takie rozwiązanie. Aby omówić tytułowe zagadnienie, warto zacząć od krótkiego przedstawienia podstawowych rodzajów umów o pracę, a także rodzajów rozwiązania umowy o pracę. W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika, należy dokonać rozróżnienia pomiędzy sytuacją, w której następuje ono z zachowaniem okresu wypowiedzenia a taką, w której rozwiązanie następuje bez zachowania takiego okresu.

## **1. Rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia**

Pragnę zacząć od omówienia rozwiązania umowy o pracę przy zachowaniu okresu wypowiedzenia. Długość okresu wypowiedzenia różni się w zależności od rodzaju umowy, jaka wiąże pracownika. Dla przypomnienia: Kodeks pracy<sup>1</sup> wyróżnia następujące rodzaje umów o pracę: zawartą na czas nieokreślony, na czas określony, na czas wykonania określonej pracy, umowę na czas zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz umowę o pracę na okres próbny, która może poprzedzać każdą z wymienionych wcześniej umów, jednak czas jej trwania nie może być dłuższy niż trzy miesiące.

W myśl art. 34 Kodeksu pracy (dalej KP), okres wypowiedzenia umowy o pracę, zawartej na okres próbny wynosi:

- 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni;
- 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie;
- 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Dz.U. Nr 24, poz. 141.

Okresy wypowiedzenia ustalone w tym przepisie mają moc bezwzględnie obowiązującą, co oznacza, że nie mogą być zmieniane w drodze umowy, a jeśli już do tego dojdzie, to taka umowa jest nieważna w całości lub w części, w której dochodzi do zmian tych przepisów.

Drugim rodzajem umowy, jest umowa na czas nieokreślony. Regulacja ustawowa, dotycząca tego rodzaju umowy, znajduje się w art. 36 ust. 1 KP, który stanowi, iż: „okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata”.

Do danego okresu zatrudnienia pracownikowi wlicza się czas jego zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła wskutek przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Może się nasunąć pytanie, czy staż pracy u tego samego pracodawcy i tzw. zakładowy staż pracy to to samo. Otóż, jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, nie należy mylić tych pojęć: „przy ustalaniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 36 § 1 KP) uwzględnia się wszystkie okresy zatrudnienia u tego samego (danego) pracodawcy”<sup>2</sup>. Pomimo tego, że ten sam pracodawca może mieć kilka zakładów pracy, uwzględnia się okresy zatrudnienia we wszystkich zakładach pracy, które do niego należą. Drugie pytanie, jakie może się pojawiać w związku z treścią art. 36 KP, dotyczy tego, czy mowa w nim o nieprzerwanym zatrudnieniu u jednego pracodawcy, czy też można wliczyć okres, który był przerwany stosunkiem pracy u innego pracodawcy. Również w tej sprawie wszelkie wątpliwości zostały rozwiane przez orzecznictwo Sądu Najwyższego, który orzekł, że: „okres zatrudnienia, o którym mowa w par. 1 pkt 3 art. 36 KP, oznacza pracę nieprzerwaną w jednym zakładzie pracy. Okres poprzedniego zatrudnienia zakończony rozwiązaniem lub wygaśnięciem umowy o pracę w tym samym zakładzie pracy, zalicza się - przy ustalaniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony - według zasad określonych w art. 36 par. 4 KP”<sup>3</sup>. Jak zatem wynika z przywołanego orzeczenia, jeżeli stosunek pracy był zakończony rozwiązaniem lub wygaśnięciem umowy, nie można tego okresu wliczać do okresu, o którym mowa w ust. 1 art. 36 KP.

W przypadku umowy zawartej na czas określony, w KP można znaleźć dość lakoniczne stwierdzenie, że przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony dłuższy niż

---

<sup>2</sup> Uchwała Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 2003-01-15, III PZP 20/02.

<sup>3</sup> Uchwała Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 1987-08-26, III PZP 37/87.

6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem (art. 33 KP). Jest to jedyna regulacja, dotycząca tego zagadnienia, z czego można wywnioskować, że umowy na czas określony nie można wypowiedzieć. Zatem warunkiem wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, jest zgodna wola stron. Powstaje zatem pytanie, kiedy taka wola ma być wyrażona? Otóż zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego: „Strony mogą w okresie trwania umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem<sup>4</sup>”. Wynika z tego, iż wola taka może być wyrażona zarówno w chwili zawierania umowy o pracę, jak i w trakcie jej trwania. „Umowa o pracę zawarta na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, w której strony przewidziały dopuszczalność jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem (art. 33 Kodeksu pracy), może być w ten sposób rozwiązana także przed upływem 6 miesięcy jej trwania<sup>5</sup>”.

Umowa na czas zastępstwa jest dość specyficzną umową o pracę, której okres trwania jest niezależny od samych stron, dlatego przewidziano dla niej najkrótszy okres wypowiedzenia. Wynosi on 3 dni robocze, bez względu na czas trwania umowy na zastępstwo. Art. 32 KP przewiduje rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartą na okres próbny oraz na czas nieokreślony, natomiast samo rozwiązanie następuje w momencie upływu okresu wypowiedzenia. Z przepisu tego wynika, iż teoretycznie nie można rozwiązać za wypowiedzeniem umowy zawartej na czas określony, natomiast z charakteru umowy o pracę na czas zastępstwa wynika krótki termin wypowiedzenia. Każda ze stron indywidualnego stosunku pracy ma prawo wypowiedzieć umowę o pracę, co jest wyrazem równości stron stosunku pracy.

## **2. Formy wypowiedzenia umowy o pracę**

W art. 30 KP przewidziano różne formy wypowiedzenia umowy o pracę, a zatem można ją rozwiązać:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta;
- 5) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

---

<sup>4</sup> Uchwała Sądu Najwyższego z 1994-06-14, I PZP 26/94.

<sup>5</sup> Uchwała Sądu Najwyższego z 1994-09-07, I PZP 35/94.

Umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem.

W myśl art. 30 ust. 3 KP oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić **na piśmie**. Jest to jedyny obowiązek, który dotyczy zarówno pracownika, jak i pracodawcy. Kolejne ustępy art. 30 KP nakładają obowiązki już tylko na pracodawcę, a są to:

- 1) powinność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia;
- 2) powinność zawarcia w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia **pouczenia** o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Pracownik jest zwolniony z obowiązku podawania przyczyn w złożonym przez siebie wypowiedzeniu umowy o pracę. Nie podlega on także obowiązkowi konsultowania się z jakąkolwiek organizacją reprezentującą pracodawcę.

### **3. Roszczenia pracodawcy w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika**

Ze względu na temat niniejszej pracy, pominię zagadnienie związane z roszczeniami pracownika wynikającymi z niezgodnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Najbardziej interesującą, a zarazem problematyczną kwestią dla pracowników, jest zagadnienie roszczeń związanych z nieprawidłowym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika. Wynika to przede wszystkim z tego, że zazwyczaj to pracownik jest słabszą stroną w ewentualnym procesie sądowym, dlatego w tym punkcie poruszany będzie problem możliwych konsekwencji nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika.

W myśl art. 61<sup>1</sup> KP na podstawie art. 55 ust. 1<sup>1</sup> pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie, o którym orzeka sąd pracy. Zasądzenie odszkodowania jest niezależne od tego, czy pracodawca poniósł jakąkolwiek szkodę, zatem jedyną przesłanką zasądzenia omawianego odszkodowania jest nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika. W myśl art. 61<sup>1</sup> KP o odszkodowaniu orzeka sąd pracy na podstawie wniesionego powództwa przez pracodawcę. Pracodawca nie może żądać odszkodowania z powodu niezachowania przez pracownika właściwej formy rozwiązania umowy o pracę, niepodania przyczyny tego rozwiązania, czy też naruszenia terminu na złożenie

przedmiotowego oświadczenia (art. 52 § 2 w zw. z art. 55 § 2 zd. 2 KP). Pracodawca może jednak kwestionować przyczyny rozwiązania umowy o pracę wymienione w art. 55 KP. Należy jednak pamiętać, że nie podanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika, może być podniesione przez pracodawcę w trakcie procesu, pomimo tego, że sam nie wniósł powództwa o odszkodowanie<sup>6</sup>. Regulacje zawarte w Kodeksie pracy mają charakter regulacji wyczerpujących możliwości podejmowanych działań przez pracodawcę, dlatego nie ma on prawa korzystać z odwołania do przepisów Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 KP. Zdaniem Sądu Najwyższego nieważne jest ustanowienie odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika z tytułu rozwiązania przez niego stosunku pracy na podstawie weksła gwarancyjnego<sup>7</sup>. Usprawiedliwieniem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może też być wcześniejsza odmowa przyjęcia oferty pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron<sup>8</sup>. Kodeks pracy pozostawia obowiązek udowodnienia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika jemu samemu. To on musi wykazać, że w stosunku do niego doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę. Wysokość odszkodowania zależy od rodzaju umowy o pracę, jaka była świadczona przed jej rozwiązaniem. Jeżeli chodzi o umowy o pracę zawarte na czas nieokreślony oraz na okres próbny, wysokość odszkodowania uzależniona jest od wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, który przysługiwałby pracownikowi w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Natomiast w przypadku umów terminowych (tj. na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy), w myśl art. 61<sup>2</sup> KP, wysokość odszkodowania będzie równowarta wynagrodzeniu za okres dwóch tygodni.

Istotną informacją jest to, że w przypadku, gdy sąd pracy orzeknie o nieprawidłowym rozwiązaniu umowy o pracę przez pracownika, w świadectwie pracy dokonana będzie wzmianka o takim fakcie. Podstawy normatywnej takiego rozwiązania należy szukać w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania<sup>9</sup>. W myśl art. 7 tego rozporządzenia, w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o odszkodowaniu na rzecz pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika

---

<sup>6</sup> Uchwała Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 1999-03-04, III ZP 3/99.

<sup>7</sup> Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 1998-03-19, I PKN 560/97.

<sup>8</sup> Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 2005-04-29, III PK 2/05.

<sup>9</sup> Rozp. z dnia 15 maja 1996 r., Dz.U. Nr 60, poz. 282.

umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy (art. 61<sup>1</sup> Kodeksu pracy), pracownik jest obowiązany przedłożyć pracodawcy wydane mu świadectwo pracy w celu uzupełnienia treści tego świadectwa o informację o wydanym orzeczeniu sądu pracy. W razie niespełnienia tego obowiązku przez pracownika, pracodawca ma prawo wezwać pracownika do niezwłocznego przedłożenia świadectwa pracy w celu zamieszczenia w nim takiej informacji. Jak uznaje się w doktrynie prawa pracy: „W świetle obecnych uregulowań brak jest przepisu określającego termin, w którym pracownik byłby zobowiązany do spełnienia tego obowiązku. Należy jednak przyjąć, że winien tego dokonać niezwłocznie po uprawomocnieniu się orzeczenia sądu, nie później niż w terminie 3 dni, tj. w terminie, jaki ustawodawca zakreślił na dokonanie zmiany treści świadectwa pracy dla pracodawcy w warunkach określonych § 5 ust. 2. Po bezskutecznym upływie tego terminu pracodawca ma prawną możliwość wezwania pracownika do niezwłocznego wypełnienia ciążącego na nim obowiązku lub wyznaczyć termin, do którego oczekuje jego spełnienia. W przypadku odmowy pracownika pracodawcy pozostanie dochodzenie roszczenia o wypełnienie przez pracownika obowiązku przedłożenia świadectwa pracy na drodze sądowej<sup>10</sup>”. Zapadły w takiej sprawie wyrok, będzie podlegał wykonaniu zgodnie z zasadami egzekucji roszczeń niepieniężnych określonych w art. 1041-1059 Kodeksu postępowania cywilnego<sup>11</sup>. Przedawnienie roszczeń pracodawcy w stosunku do pracownika następuje w okresie roku od momentu, w którym pracodawca zapoznał się z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika.

Po przedstawieniu konsekwencji jakie mogą grozić w wyniku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika, należy się skupić na meritum sprawy i przedstawić dokładnie temat niniejszej pracy. Wydaje mi się, że najlepszym sposobem na przedstawienie interesującego nas zagadnienia, będzie forma kazusu, tj. przykładowej sytuacji prawnej, i omówienie na jej podstawie problematyki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika.

*Kazus: Piotr R. był zatrudniony w sklepie komputerowym na podstawie umowy o pracę. Zgodnie z regulaminem wynagradzania, pracodawca Piotra R. wypłacał wynagrodzenie za pracę do 10-go dnia każdego miesiąca. Wynagrodzenie to było wypłacane na rachunek bankowy pracownika. Do dnia 13 sierpnia 2011 r. na rachunek bankowy nie przelano wynagrodzenia za pracę za miesiąc lipiec 2011 r. Pracodawca nie powia-*

---

<sup>10</sup> W. Muszalski, Świadectwo pracy. Komentarz. Wydawnictwo C.H. Beck 2005, Wydanie 3, komentarz do art. 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania.

<sup>11</sup> Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r., Dz.U. Nr 43, poz. 296.

*domił pracownika o zwłoce w wypłacie wynagrodzenia. Dnia 14 sierpnia 2011 r. Piotr R. wypowiedział umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.*

*Czy Piotr R. miał podstawy do wypowiedzenia umowy?*

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi podstawowy sposób rozwiązania umowy o pracę. Nie podlega ono żadnym ograniczeniom, z zastrzeżeniem, że dokonuje tego pracownik. Inaczej jest w przypadku natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę. Sytuację taką należy postrzegać jako wyjątkową, dlatego rozwiązanie to musi spełniać wymogi przewidziane prawem. Regulacji ustawowych należy szukać w art. 55 KP, który wymienia dwa przypadki, w których pracownik może rozwiązać umowę ze skutkiem natychmiastowym. W pierwszym przypadku pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe. Drugim przypadkiem jest dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Aby ocenić zgodność lub niezgodność z prawem zachowania Piotra, należy zacząć od określania podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika. W tym celu należy sięgnąć do art. 22 ust. 1 KP. Za stosunek pracy uważane jest dobrowolne i odpłatne świadczenie pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Umowa spełniająca wszystkie te przesłanki uważana jest za umowę o pracę, bez względu na to, jak została nazwana podczas jej zawierania. Nie zagłębiając się dalej w problematykę różnic pomiędzy umową o pracę, a umowami cywilnoprawnymi, należy przejść do poruszanej w tym kazusie podstawowej cechy zatrudnienia, a mianowicie do wynagrodzenia i jego terminowości. Podczas ustalania wysokości wynagrodzenia, pracodawca powinien brać pod uwagę rodzaj wykonywanej pracy, potrzebne kwalifikacje przy jej wykonywaniu, jakość i ilość wykonywanej pracy. Przykłady te zawarte są w art. 78 KP: „Warunki wynagradzania za pracę to całokształt sytuacji prawnej pracownika w zakresie wynagrodzenia za pracę, a przede wszystkim zasady nabywania prawa, ustalania wysokości i wypłaty składników wynagrodzenia za pracę - wynagrodzenia zasadniczego, dodatków, premii, dopłat<sup>12</sup>”.

W art. 94 KP zostały zawarte podstawowe obowiązki pracodawcy. Stanowią one katalog otwarty, co oznacza, że są one wymienione przykładowo. Obowiązków pracodawcy nie można więc ograniczać tylko do tych, które są zawarte w powyżej wymienionym artykule, o czym dodatkowo świadczy użycie wyrażenia „przede wszystkim”. Obowiązki pracodawcy można odnaleźć również w innych art. Kodeksu pracy, w szczególnych

---

<sup>12</sup> A. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. C.H. Beck 2010, Legalis. Komentarz do art. 78 KP.

aktach prawnych, w regulaminach pracy, w układach zbiorowych pracy, ale także i w umowie o pracę, w której także można uregulować obowiązki pracodawcy w stosunku do konkretnego pracownika. Aby uniknąć nieporozumień, najlepszym rozwiązaniem jest sięgnąć do art. 9 KP, który wymienia źródła prawa pracy.

Za podstawowe obowiązki pracodawcy, wymienione w art. 94, uważa się w szczególności:

- 1) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami,
- 2) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy,
  - a) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie,
  - b) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- 3) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 4) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,
- 5) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
- 6) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy,
- 7) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników,
- 8) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
  - a) prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników,
  - b) przechowywać dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem,
- 9) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Dla omawianego przeze mnie przypadku szczególną rolę odgrywa pkt. 5, który nakazuje pracodawcy terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie. Brak terminowego



zapłacenia pracownikowi wynagrodzenia za pracę przez pracodawcę, jest najlepszym przykładem złamania podstawowych obowiązków pracodawcy w stosunku do pracownika. Nieterminowość taka stanowi podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę bez wypowiedzenia. Warto również podkreślić, że zgodnie z art. 282 ust. 1 KP, ten, kto wbrew obowiązkowi 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, popełnia wykroczenie, które podlega karze grzywny w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł.

### Termin wypłaty wynagrodzenia

Co należy rozumieć pod pojęciem terminowości wypłaty wynagrodzenia? Oznacza on wypłatę wynagrodzenia w dniu ustalonym w regulaminie pracy lub układzie zbiorowym pracy. Zdarza się również, że termin taki jest regulowany przez akty prawodawcze szczególne, jak np. w Karcie Nauczyciela<sup>13</sup>. Odrębne regulacje znajdują się również w ustawie o szkolnictwie wyższym<sup>14</sup>. Obie przewidują wypłatę wynagrodzenia z góry. W przypadku braku regulacji dotyczących wypłaty wynagrodzenia w regulaminie pracy, zgodnie z art. 85 ust. 2 KP, wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Jak podaje się w doktrynie prawa<sup>15</sup>, wynagrodzenie za pracę może być wypłacane częściej niż raz w miesiącu, przy czym musi to leżeć w interesie pracownika i uwzględniać całość okoliczności dotyczących danego pracownika. „Jeżeli dzień wypłaty ustalony w ten sposób jest dniem wolnym od pracy, np. jest niedzielą, świętem, dodatkowym dniem wolnym (wolną sobotą), wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim<sup>16</sup>”. Należy również przypomnieć, że obowiązkiem pracodawcy jest poinformować pracownika na piśmie, w ciągu 7 dni od podjęcia pracy, o częstotliwości wypłaty wynagrodzenia<sup>17</sup>. Dość często zdarza się również, że pracodawca zalega z wypłatą wynagrodzenia, tłumacząc się, że popadł w trudną sytuację finansową. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego takie wyjaśnienia są niedopuszczalne. Sąd Najwyższy orzekł, że „Pracodawca nie może być zwolniony z obowiązku

---

<sup>13</sup> Karta Nauczyciela, t. j. z dnia 17 maja 2006 r. (Dz.U. Nr 97, poz. 674), patrz art. 39 ust. 3.

<sup>14</sup> Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 27 lipca 2005 r. (Dz.U. Nr 164, poz. 1365).

<sup>15</sup> B. Wagner, Komentarz 2008, s. 439.

<sup>16</sup> red. prof. dr hab. Wojciech Muszalski, Kodeks pracy. Komentarz, Wyd. C.H. Beck 2009.

<sup>17</sup> Patrz art. 29 ust. 3 pkt 2 KP.

wypłacenia wynagrodzenia za pracę z tego powodu, że stanowi to dla niego nadmierne obciążenie finansowe<sup>18</sup>?

### **Skutki niewypłacenia wynagrodzenia w terminie**

Jak już wspomniałem, najbardziej dolegliwym skutkiem niewypłacania w terminie wynagrodzenia, jest możliwość skorzystania przez pracownika z wypowiedzenia umowy o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracodawcy. Należy jednak pamiętać, że istnieją również inne skutki nierzetelności pracodawcy w tym aspekcie. Jednym z nich jest prawo do naliczania odsetek od niewypłaconego w terminie wynagrodzenia. Są to odsetki ustawowe, wynikające ze zwłoki pracodawcy. Prawidłowe ich obliczanie zostało uregulowane w rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie określenia wysokości odsetek ustawowych<sup>19</sup>. W doktrynie prawa<sup>20</sup> istnieje również pogląd, że odsetki takie mogą zostać wpisane w umowie o pracę. Przysługują one również pracownikowi za czas opóźnienia w części, od której pracodawca odprowadził składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne oraz zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych<sup>21</sup>. Co ciekawe, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, roszczenie związane z wypłatą odsetek jest ściśle związane ze stosunkiem pracy, gdyż dotyczy odpowiedzialności za niewykonanie, wynikającego z art. 86 KP obowiązku wypłacenia wynagrodzenia w miejscu oraz terminie określonym w regulaminie pracy i powinno być uwzględnione przez sąd pracy, nawet gdyby pracownik tego roszczenia nie zgłosił (art. 477<sup>1</sup> ust. 1 KPC)<sup>22</sup>.

Dodatkowo zastosowanie będzie miał art. 471 KC<sup>23</sup> w związku z art. 300 KP. Art. 300 KP pozwala na odpowiednie stosowanie przepisów wynikających z Kodeksu cywilnego, jeśli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Art. 471 KC stanowi, że: „Dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.” A zatem, oprócz odsetek, pracownik będzie mógł się domagać odszkodowania, jeśli w związku z nieterminowym wypłaceniem wynagrodzenia, poniósł szkodę. Roszczenia przedawniają się po 3 latach od chwili powstania podstawy roszczenia<sup>24</sup>. Ponadto, wg Sądu Najwyższego,

---

<sup>18</sup> Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych 2006-01-11, II PK 113/05.

<sup>19</sup> Rozp. RM z dnia 4.12.2008 r., Dz.U. Nr 220, poz. 1434.

<sup>20</sup> *B. Wagner, [w:] Florek, Komentarz 2005, s. 575.*

<sup>21</sup> uchw. SN z 19.9.2002 r., III PZP 18/02, OSNAPiUS 2003, Nr 9, poz. 214.

<sup>22</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 1994-07-21, I PRN 42/94.

<sup>23</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., Dz.U.64.16.93.

<sup>24</sup> Patrz: art. 291 ust. 1 KP.

spóźnioną wypłatę składników należnego wynagrodzenia za pracę, pracownik może zaliczyć w pierwszej kolejności na zaspokojenie związanych z długiem pracodawcy zaległych odsetek (art. 451 par. 1 zdanie drugie KC w związku z art. 300 KP)<sup>25</sup>.

### **Rozwiązanie przypadku**

Na podstawie powołanych przepisów oraz orzecznictwa, należy stwierdzić, że Piotr R. miał prawo rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracodawcy, w skutek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, które polegało na nieterminowym wypłacaniu wynagrodzenia.

---

<sup>25</sup> Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 1998-05-07, I PKN 88/98.

