

KRZYSZTOF BURDYKA

krisb91@onet.pl

Niewypłacenie wynagrodzenia w terminie jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika

Non-payment of salary within the date as a cause of termination of employment without notice by the employee

Streszczenie. Artykuł przedstawia problem niewypłacenia wynagrodzenia w terminie jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. W tym celu ukazano reguły dotyczące wypłaty wynagrodzenia oraz skutki ich naruszenia. Z dokonanej analizy wynika, że nie każde działanie lub zaniechanie pracodawcy uprawnia pracownika do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Z tego powodu roszczenia pracownika powinny być oceniane na gruncie konkretnego stanu faktycznego. Niekiedy mogą one zostać uznane za nieuzasadnione i w związku z tym rodzić odpowiedzialność odszkodowawczą.

Słowa kluczowe: termin płatności; wynagrodzenie; rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia; prawo podstawowe; odpowiedzialność odszkodowawcza.

Summary. The article presents the non-payment of salary within the date as a cause of termination of employment without notice. For this purpose, have been shown the rules of the payment of salary and the effects of their violation. From the above analysis it is clear that not every act or omission of the employer will entail the right to terminate the employment without notice. For this reason employee's claims should be evaluated on the basis of the specific facts. Sometimes it may be considered to be unreasonable and therefore give rise to liability for damages.

Keywords: date of payment; salary; termination of employment without notice; fundamental right, liability for damages.

1. Uwagi ogólne

Obowiązek pracodawcy polegający na terminowym wypłaceniu wynagrodzenia wynika pośrednio już z samej definicji stosunku pracy, która zakłada odpłatność zatrudnienia. O powinności tej w sposób wyraźny stanowi natomiast art. 94 pkt 5 Kodeksu pracy¹, który wśród podstawowych obowiązków pracodawcy wymienia także terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia. W przypadku naruszenia tej reguły pracownikowi przysługują określone środki ochrony. Wśród nich na szczególną uwagę zasługuje możliwość rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Podstawę prawną tego uprawnienia stanowi art. 55 §1¹ k.p. Pracownikowi przysługuje wówczas odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.).

okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Przesłanką decydującą o możliwości skorzystania z powyższych uprawnień jest wykazanie, że w świetle prawa pracy doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

2. Obowiązek terminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę

Choć o obowiązku wypłacania wynagrodzenia wspomina przywołany już art. 94 pkt. 5 k.p., to jego konkretyzację można odnaleźć w art. 85 k.p. Przepis ten odnosi się w szczególności do zagadnienia terminu wypłaty wynagrodzenia. W swym §1 wskazuje on na okresowy charakter świadczenia pracodawcy, który powinien dokonywać wypłaty wynagrodzenia za pracę co najmniej raz w miesiącu, w stałym i z góry ustalonym terminie. Umożliwia to odpowiednio częste uzyskanie przez pracownika środków pieniężnych na bieżące potrzeby rodziny, a także odpowiada jednomiesięcznym okresom rozliczeniowym wielu opłat. Takie unormowanie stanowi zatem element składowy alimentacyjnej funkcji wynagrodzenia.

Na tym tle interesującym zagadnieniem jest ustalanie i rozliczanie wynagrodzenia za pracę za okresy krótsze niż miesiąc. Praktyka ta powszechna jest w wielu krajach anglosaskich, gdzie wynagrodzenie wypłaca się za okres jednego tygodnia (*wage*). Pod wieloma względami system ten należy uznać za korzystniejszy dla pracownika. Tydzień jako okres rozliczeniowy jest bowiem bardziej precyzyjny. W czasowym systemie zatrudnienia stała stawka wynagrodzenia zasadniczego odpowiada zawsze tej samej liczbie dni i godzin pracy, inaczej niż w rozliczeniu miesięcznym. Ponadto większa częstotliwość wypłaty wynagrodzenia zmniejsza ryzyko pracownika związane z niewypłacalnością pracodawcy. W ten sposób skróceniu ulega okres pracy, za który pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia, zanim uzyska wiadomość o powstałych trudnościach finansowych. Z tego powodu należy przyjąć, że takie działanie pracodawcy nie może być utożsamiane z naruszeniem jego obowiązków. Mimo to każdorazowo powinno być oceniane w kontekście podstawowych zasad prawa pracy, a w szczególności art. 18 k.p., przewidującego zasadę uprzywilejowania pracownika.

Z podobną sytuacją mamy do czynienia w przypadku pracy w ruchu ciągłym. Ten system zatrudnienia wymaga bowiem przyjęcia okresów rozliczeniowych będących wielokrotnością tygodnia pracy. Dlatego też rozliczenie następuje zazwyczaj co 4 tygodnie i jest częstsze niż raz w miesiącu kalendarzowym. Mimo to z analogicznych powodów nie można uznać takiego rozwiązania za niezgodne z prawem.

Ustalony przez pracodawcę termin wypłaty wynagrodzenia powinien charakteryzować się stałością. Natomiast jego regulacja winna być przedmiotem układu zbiorowego pracy lub w odniesieniu do pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników – regulaminu pracy. W tym zakresie na pracodawcy spoczywa obowiązek poinformowania pracownika o częstotliwości wypłaty wynagrodzenia, co powinno nastąpić na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę.

Jeśli pracodawca dokonuje wypłaty wynagrodzenia za pracę w formie bezgotówkowej, przelewem na konto bankowe, powinien dokonać przelewu z takim wyprzedzeniem, aby pracownik mógł dysponować środkami pieniężnymi w dniu, który został ustalony jako dzień wypłaty. W przeciwnym wypadku pracodawca popada w zwłokę co do wykonania tego świadczenia.

Przepis art. 85 §2 k.p. stanowi, że wynagrodzenie ustalone zgodnie z powyższymi regułami płatne jest z dołu, po wykonaniu pracy. Wyjątki od tej zasady przewidziane zostały w przepisach szczególnych, które dotyczą m.in. nauczycieli (art. 39 ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela²) czy nauczycieli akademickich (art. 151 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym³). Wypłata wynagrodzenia następuje wówczas z góry.

W doktrynie przyjmuje się, że obowiązek wcześniejszej wypłaty wynagrodzenia może być także wprowadzony przepisami niższej rangi (art. 9 k.p.) oraz umową o pracę (art. 18 k.p.)⁴. Normę prawną wynikającą z art. 85 §2 k.p. należy bowiem kwalifikować jako semiimperatywną, a więc pozwalającą na wprowadzenie regulacji korzystniejszej dla pracownika. Za taką niewątpliwie należy uznać wypłatę wynagrodzenia przed wykonaniem pracy.

Z powyższego przepisu wynika także, że wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu powinno być wypłacone niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Regulacja ta jest wynikiem złożonego charakteru prawa do wynagrodzenia, na które składa się szereg zmiennych. Z tego powodu ustalenie całości świadczenia w dniu zakończenia okresu obliczeniowego często może okazać się niemożliwe. Z takiego sformułowania ustawodawcy

² Dz.U. Nr 3 poz. 19 ze zm.

³ Dz.U. Nr 164 poz. 1365 ze zm.

⁴ E. Maniewska, w: *Kodeks pracy. Komentarz LEX. Ustawy towarzyszące z orzecnictwem. Europejskie prawo pracy z orzecnictwem*, red. K. Jaśkowski, T. 1, Warszawa 2014, s. 380.

można jednocześnie wnioskować, że za nieuzasadnione należy uznać opóźnienie występujące w przypadku pracownika otrzymującego wyłącznie stawkę stałą.

W przepisach prawa pracy można również odnaleźć szczególną regułę odnoszącą się do terminu wypłaty wynagrodzenia przypadającego na dzień wolny od pracy. W takiej sytuacji wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym lub ostatnim dniu poprzedzającym okres świąteczny, jeśli więcej dni wolnych następuje po sobie. Za dzień wolny od pracy należy rozumieć dni ustawowo wolne od pracy, a więc niedziele i święta państwowe, a także dni wolne, które wynikają z pięciodniowego tygodnia pracy. Odmienne kształtuje się termin wypłaty wynagrodzenia za pracę płatnego z góry. Właściwe przepisy nakazują wówczas wypłatę wynagrodzenia w dniu następującym po dniu wolnym.

W kontekście składników wynagrodzenia, przysługujących pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, obowiązuje z kolei reguła, że wypłaca się je z dołu w terminach określonych w przepisach szczególnych.

3. Naruszenie obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę jako podstawa rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 §1¹ k.p.

Wszystkie powyższe rozważania, odnoszące się do zasad wypłacania przez pracodawcę wynagrodzenia, są skorelowane z występującym po stronie pracownika prawem do terminowego otrzymywania należnej płacy. Na tle polskiego systemu prawa pracy prawo to ma charakter podstawowy. Ustalenia wymaga jednakże, czy w każdym przypadku jego naruszenie będzie skutkowało możliwością rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jak wynika z literalnego brzmienia art. 55 §1¹ k.p., naruszenie musi być ponadto zakwalifikowane jako „ciężkie”.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 8 października 2009 r.⁵ w sprawach dotyczących zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, w oparciu o art. 55 §1¹ k.p. w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) wobec pracownika, a dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie pracodawcy miało charakter ciężki. W tym miejscu należy jednak zauważyć, że sam wymóg ciężkości nie jest w orzecznictwie jednolicie interpretowany.

Za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika przyjmuje się najczęściej działanie, którego następstwa dotkliwie godzą w interesy pracownika. Oprócz

⁵ Wyrok SN z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, OSNP 2011, nr 9-10, poz. 127.

interesów o charakterze prawnym należy tu także wskazać wszelkie inne życiowo istotne, w tym także ściśle osobiste czy ekonomiczno-socjalne. Za nieuprawnione należy zatem uznać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 §1¹ k.p., jeżeli naruszenie nie skutkowało dla pracownika poważnymi następstwami. Ich ocena powinna odbywać się w odniesieniu do indywidualnego przypadku oraz w oparciu o obiektywne kryteria.

W podobnym tonie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 10 listopada 2010 r.⁶. Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniając „ciężkość” naruszenia przez pracodawcę obowiązku dokonania terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika, należy nie tylko zbadać, czy pracodawca dopuścił się naruszenia obowiązków wobec pracownika z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, ale także stwierdzić, czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowe lub w niepełnej wysokości stanowiło realne zagrożenie albo uszczerbek dla istotnego interesu pracownika, w szczególności czy nie spowodowało ono uszczerbku dla koniecznego utrzymania pracownika i jego rodziny. Znaczenie dla takiej oceny może mieć wysokość zarobków pracownika, zajmowane przez niego stanowisko (pełniona funkcja), ewentualna odpowiedzialność samego pracownika za wywiązywanie się pracodawcy z obowiązków wobec pracowników albo wpływ na decyzje podejmowane przez pracodawcę. Za takim rozumieniem tego określenia przemawia to, że gdyby miało ono odnosić się wyłącznie do strony podmiotowej zachowania pracodawcy, to ustawodawca nie stosowałby określenia „ciężkie”, lecz wskazał na konieczność wystąpienia winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Taka wykładnia rozważanego określenia ma także uzasadnienie w celu art. 55 §1¹ k.p., którym jest umożliwienie pracownikowi natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy w sytuacjach, w których jest to usprawiedliwione rzeczywistym i poważnym naruszeniem lub zagrożeniem naruszenia jego istotnych interesów. W innych sytuacjach pracownik może korzystać ze „zwyczajnych” środków ochrony, w tym wypowiedzieć umowę o pracę.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy również w wyroku z dnia 10 maja 2012 r.⁷. Stwierdził on wówczas, że przez analogię do podobnego zwrotu zawartego w art. 52 §1 k.p., użyte w art. 55 §1¹ k.p. określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” należy interpretować jako bezprawne, bo sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego, działania lub zaniechania pracodawcy, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i noszące znamiona „ciężkości”

⁶ Wyrok SN z dnia 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, LEX nr 737372.

⁷ Wyrok SN z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, LEX nr 1211159.

tak w sensie przedmiotowym, wobec zagrożeń, jakie stanowią one dla istotnych interesów pracownika, jak i podmiotowym, z uwagi na kwalifikowaną postać przypisywanej pracodawcy winy. Zamysłem ustawodawcy było zatem umożliwienie pracownikowi, zgodnie z zasadą równości stron umowy o pracę, natychmiastowego zerwania łączącej go z pracodawcą więzi prawnej w sytuacji, gdy ten ostatni przez swoje zawinione postępowanie uniemożliwia prawidłową realizację podstawowych celów stosunku pracy.

W tym kontekście pomocne może być także orzeczenie Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2000 r.⁸. Sąd Najwyższy zauważa, że przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania jest wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy. Pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia. Z punktu widzenia treści stosunku pracy jest całkowicie obojętne, z jakiego źródła pracodawca uzyskuje środki na wynagrodzenia. Jest to efekt podstawowej cechy tego stosunku prawnego, w którym pracodawca ponosi ryzyko prowadzonej działalności, które tym samym nie obciąża pracowników. Obowiązek pracodawcy polega więc na terminowym wypłacaniu wynagrodzeń za pracę i w stosunku do takiego obowiązku należy odnosić jego winę. Jednocześnie kwestia, czy pracodawcy można przypisać winę w nieuzyskaniu środków na wynagrodzenie jest bez znaczenia w kontekście realizacji obowiązku wypłaty wynagrodzenia w terminie. Sama ocena winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracodawcy powinna natomiast nastąpić z uwzględnieniem stosowanego u pracodawcy porozumienia zawartego z działającymi u niego zakładowymi organizacjami związkowymi, choćby nie było ono źródłem prawa pracy, o którym mowa w art. 9 § 1 k.p.

W orzecznictwie podkreśla się także, że nie można jednakowo traktować pracodawcy, który w ogóle nie wypłaca wynagrodzenia oraz pracodawcy, który wypłaca je częściowo. W obu wypadkach takie zachowanie stanowi naruszenie podstawowego obowiązku wobec pracownika, ale w razie wypłacenia części wynagrodzenia nie zawsze jest to naruszenie ciężkie. Należy wówczas dokonać oceny winy pracodawcy oraz wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika⁹. Ocena wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika może podlegać indywidualizacji w różnych stanach faktycznych. Jeśli chodzi o wynagrodzenie, to sporadyczne niewypłacenie jego drobnej części nie jest ciężkim

⁸ Wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 519/99, OSNP 2001, nr 16, poz. 516.

⁹ Postanowienie SN z dnia 13 marca 2012 r., II PK 287/11, LEX nr 1215149.

naruszeniem obowiązku pracodawcy, przy czym dla oceny, czy ta część jest drobna, powinno się ją porównać z całym wynagrodzeniem pracownika. Z kolei do oceny winy pracodawcy należy stosować miernik obiektywny uregulowany w art. 355 k.c., co oznacza, że wina polega na niedołożeniu staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (należytej staranności), którą w zakresie prowadzonej przez dłużnika działalności gospodarczej określa się przy uwzględnieniu zawodowego charakteru tej działalności¹⁰.

Z sytuacją częściowej wypłaty wynagrodzenia mamy najczęściej do czynienia, gdy pracodawca nie wypłaca określonego składnika wynagrodzenia za pracę, którego przysługiwanie jest sporne, a pracodawca uważa w oparciu o usprawiedliwione argumenty roszczenie pracownika za nieuzasadnione. Przyczyną takiej sytuacji mogą być w szczególności niejasne przepisy prawa pracy dotyczące tego składnika wynagrodzenia. W takim przypadku pracodawcy z reguły nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W razie niewypłacania części wynagrodzenia, należy jednakże bardzo wnikliwie oceniać winę pracodawcy, która przy niewypłaceniu całości wynagrodzenia zazwyczaj jest oczywista. Nie można bowiem mówić o ciężkim naruszeniu przez pracodawcę jego obowiązków, jeżeli jest ono niezawinione lub zawinione w niewielkim stopniu¹¹.

A contrario można więc stwierdzić, że pracodawca niewypłacający pracownikowi części wynagrodzenia za pracę, ale bez usprawiedliwionej przyczyny, narusza w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki. Stanowisko to znajduje swe potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z 8 sierpnia 2006 r.¹². Orzeczenie to zapadło w stanie faktycznym, w którym pracodawca nie wypłacał pracownikom części wynagrodzenia za pracę, a mianowicie przyrostu wynagrodzenia wynikającego z art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw¹³. Zdaniem Sądu Najwyższego, także i takie zachowanie pracodawcy stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku, gdyż powinien on wypłacać pełne wynagrodzenie za pracę, w wysokości wynikającej z umowy o pracę i przepisów prawa pracy. W powyższym przypadku naruszenie przez pracodawcę zasad wypłaty wynagrodzenia następowało co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia i od dowiedzenia się przez pracownika o tej okoliczności należy liczyć termin jednego miesiąca określony w art. 55 §2 w związku z art. 52 §2 k.p.

¹⁰ Wyrok SN z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX nr 551138.

¹¹ Wyrok SN z dnia 6 marca 2008 r., II PK 185/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 170.

¹² Wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 219.

¹³ Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.

Przepis art. 55 §1¹ k.p. nie wprowadza jednak wymagania, by ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków było wyłączną przyczyną rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jeżeli pracodawca narusza obowiązki zachowaniem ciągłym, to pracownik może zwlekać z rozwiązaniem umowy do chwili dla niego dogodnej albo wcale jej nie rozwiązywać, oceniając to w płaszczyźnie własnego interesu¹⁴.

4. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracownika w razie nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 §1¹ k.p.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę także na skutki nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Gdyby działanie pracownika zostało uznane za bezpodstawne, pracodawca będzie mógł wówczas dochodzić od niego odszkodowania na podstawie art. 61¹ k.p. Ustawodawca nie wyposażył bowiem pracodawcy, odmiennie niż pracownika, w prawo do wniesienia odwołania od nieuzasadnionego bądź niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie ma on również prawa do odwołania się od oczywiście bezzasadnego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia „z winy pracodawcy”. Wywołanie skutku rozwiązującego oświadczenia woli pracownika o niezwłocznym zakończeniu stosunku pracy powoduje, że pracodawca nie może już rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu niestawiennictwa w pracy. Wadliwa czynność prawna pracownika, wywołująca w rezultacie oczekiwany przez niego skutek w postaci ustania stosunku pracy, a stanowiąca dla pracodawcy nieoczekiwaną uciążliwość, jest jednakże rekompensowana prawem pracodawcy do przywołanego wyżej odszkodowania, które w tym wypadku jest niezależne od powstania po jego stronie szkody. Dlatego też roszczenie pracodawcy w tym zakresie nie może być utożsamiane z nadużyciem prawa w rozumieniu art. 8 k.p.¹⁵

Przykładem, obrazującym przedstawioną sytuację, może być rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego z 15 września 2011 r.¹⁶ W powyższej sprawie doszło do rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązku wypłaty wynagrodzenia. Takie zachowanie pracownika miało jednak miejsce przed ustalonym terminem zapłaty. Sąd Najwyższy stwierdził, że należy je uznać za

¹⁴ Wyrok SN z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX nr 551138.

¹⁵ Wyrok SN z dnia 29 kwietnia 2005 r., III PK 2/05, OSNP 2005, nr 23, poz. 372.

¹⁶ Wyrok SN z dnia 15 września 2011 r., II PK 69/11, OSNP 2012, nr 19-20, poz. 243.

nieuzasadnione, nawet wtedy, gdy z okoliczności sprawy wynika, że pracodawca nie mógłby wywiązać się z obowiązku wypłaty wynagrodzenia.

5. Wnioski

Na podstawie przeprowadzonych rozważań można sformułować kilka zasadniczych wniosków. W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na szczególne znaczenie samego obowiązku pracodawcy, polegającego na terminowym wypłacaniu wynagrodzenia. Jak wynika z orzecznictwa, jego naruszenie niejednokrotnie może być przyczyną rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Należy jednak pamiętać, że w pewnych sytuacjach wystąpienie z powyższym roszczeniem może być uznane za nieuzasadnione. Decydujące znaczenie ma w tym aspekcie spełnienie wymogu „ciężkości”. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę, czy opóźnienie w wypłacie dotyczy całości, czy też części wynagrodzenia. O ile w obu sytuacjach mamy do czynienia z naruszeniem podstawowego obowiązku pracodawcy wobec pracownika, to niewypłacenie części wynagrodzenia często może być niewystarczającą podstawą do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. W takim przypadku bardziej wnikliwie należy oceniać winę pracodawcy. Wynika to z przyjętej w judykaturze zasady, że jedynie umyślne lub wynikające z rażącego niedbalstwa opóźnienie stanowi ciężkie naruszenie. Co więcej, należy pamiętać także o tym, że nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika może być podstawą do dochodzenia przez pracodawcę odszkodowania. Dlatego też ocena zasadności roszczeń pracownika powinna każdorazowo odnosić się do konkretnych stanów faktycznych.

Bibliografia:

Literatura

Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2011

Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz LEX. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, t. 1, Warszawa 2014

Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012

Orzecznictwo

Wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 519/99, OSNP 2001, nr 16, poz. 516

Wyrok SN z dnia 29 kwietnia 2005 r., III PK 2/05, OSNP 2005, nr 23, poz. 372

Wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007, nr 15-16, poz. 219

Wyrok SN z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX nr 551138

Wyrok SN z dnia 6 marca 2008 r., II PK 185/07, OSNP 2009, nr 13-14, poz. 170

Wyrok SN z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, OSNP 2011, nr 9-10, poz. 127

Wyrok SN z dnia 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, LEX nr 737372

Wyrok SN z dnia 15 września 2011 r., II PK 69/11, OSNP 2012, nr 19-20, poz. 243

Postanowienie SN z dnia 13 marca 2012 r., II PK 287/11, LEX nr 1215149

Wyrok SN z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, LEX nr 1211159