

# Pracownik może zwolnić się z dnia na dzień, jeśli nie otrzymuje całej pensji

SĄD NAJWYŻSZY O ROZWIĄZANIU STOSUNKU PRACY

Pracownik może wypowiedzieć umowę pracodawcy, bez zachowania okresu wypowiedzenia, tylko wtedy gdy nie wypłaca on całości wynagrodzenia.

## ORZECZENIE

Pracownik był zatrudniony w firmie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku monter-mechanika za wynagrodzeniem 10,6 zł za godzinę. 21 grudnia 2004 r. firma podpisała z działającymi u niej organizacjami związkowymi porozumienie, którego celem było dążenie, aby wahania wielkości produkcji wynikające ze zmian sytuacji rynkowej i przejściowego braku zamówień, wyrównać głównie przez systemowe dostosowanie czasu pracy do bieżących wymagań procesu produkcji. Na mocy tego porozumienia utworzono tzw. bank godzin (konta czasu pracy).

W okresie braku zamówień pracownicy byli zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, pozostając w domach i czekając na wezwanie pracodawcy do stawienia się w pracy. Godziny te podlegały jednak odpracowaniu w przyjętym okresie rozliczeniowym trwającym cztery miesiące, a w razie braku możliwości odpracowania następowało ich przesunięcie na następny okres.

Po wprowadzeniu tego rozwiązania jeden z pracowników rozwiązał z firmą umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Jako przyczynę podał niewypłacenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Pracownik wystąpił też z powództwem do sądu przeciw firmie o wynagrodzenie i odszkodowanie. Argumentował, że na skutek przestoju spowodowanego brakiem pracy w okresie od stycznia do maja 2005 r. był zwalniany z obowiązku świadczenia pracy.

W myśl postanowień porozumienia miał do odpracowania około 340 godzin, a od czerwca do grudnia 2005 r. przepracował 196 godzin nadliczbowych, w tym 94 godziny w porze nocnej. Wskazywał, że za te godziny nie zostało mu wypłacone dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 3,5 tys. zł.

Sąd I instancji zgodził się z pracownikiem i nakazał firmie wypłatę 3,5 tys. zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz 8 tys. zł tytułem odszkodowania. Sąd uznał, że firma, niewypłacając pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w sposób ciężki naruszyła swój podstawowy obowiązek. Od wyroku firma odwołała się do sądu II instancji. Ten oddalił apelację i podzielił stanowisku sądu I instancji.

Od tego wyroku firma odwołała się do Sądu Najwyższego. SN uznał, że skarga kasacyjna jest zasadna. Stwierdził m.in., że firma nie naruszyła ciężko swoich obowiązków wobec pracownika, a tym samym pracownik nie może powołać się na art. 55 par. 1<sup>1</sup> k.p. Zgodnie z nim pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków.

W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. SN wskazał, że sąd II instancji błędnie przyjął, że w każdym przypadku niewypłacanie pracownikowi wynagrodzenia w terminie i w całości jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy z winy umyślnej.

Według SN pogląd ten jest trafny, o ile odnosi się do niewypłacenia przez pracodawcę całości wynagrodzenia, a nie tylko jego części. SN uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do sądu II instancji.

## **Sygn. akt II PK 331/07**

Autor: Artur Radwan

Źródło: GP  
Artykuł z dnia: 2008-11-10