

gólności z usunięciem lub ukryciem dokumentów składających się na dokumentację danego pracownika, co z kolei stanowić może przestępstwo z art. 276 KK. Jeżeli prezes zarządu spółdzielni jednym czynem umyślnie usuwa dokumentację pracowniczą, którą nie ma prawa wyłącznie rozporządzać (bo nie należy ona do niego), i pozostawia tę dokumentację w warunkach grożących jej uszkodzeniem lub zniszczeniem, to tego rodzaju zachowanie wyczerpuje zarówno ustawowe znamiona wykroczenia z art. 281 pkt 7 KP, jak i ustawowe znamiona występku z art. 276 KK. W takim razie dochodzi do zbiegu wykroczenia z przestępstwem, o którym mowa w art. 10 § 1 KW. Jeżeli orzeczono za przestępstwo i za wykroczenie karę tego samego rodzaju, wykonuje się tylko karę surowszą.

11. **Planowane zmiany.** Z dniem 1.1.2019 r. brzmienie art. 281 pkt 7 KP ulegnie zmianie – odpowiedzialności za wykroczenie, na podstawie tego przepisu, będzie podlegać ten, kto „pozostawia dokumentację pracowniczą w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem”. Wskazana zmiana przepisu zostanie dokonana na podstawie art. 1 pkt 5 lit. c PrzechAktPracU. **98**

Zmiana treści art. 281 pkt 7 KP będzie mieć charakter redakcyjny. Z dniem 1.1.2019 r. zmianie ulegnie bowiem również art. 94 pkt 9a KP, który określi, że dokumentacją pracowniczą jest dokumentacja w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników – w postaci papierowej lub elektronicznej.

## Art. 282. [Katalog wykroczeń]

### § 1. Kto, wbrew obowiązкови:

- 1) 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,
  - 2) nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu,
  - 3) nie wydaje pracownikowi świadectwa pracy,
- podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto wbrew obowiązкови nie wykonuje podlegającego wykonaniu orzeczenia sądu pracy lub ugody zawartej przed komisją pojednawczą lub sądem pracy.

## Spis treści

	Nb
<b>I. Komentarz do § 1 pkt 1</b> . . . . .	1–11
1. Wykroczenie niewypłacenia wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia . . . . .	1
2. Prawo pracownika do uzyskania w terminie właściwie naliczonego wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia pieniężnego . . . . .	2
3. Sprawca wykroczeń . . . . .	3
4. Zachowanie sprawcy . . . . .	4
5. Strona podmiotowa . . . . .	5
6. Wykroczenie niewypłacenia wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia . . . . .	6
7. Wina . . . . .	7
8. Kara grzywny . . . . .	8
9. Środki karne . . . . .	9
10. Zbieg wykroczeń z art. 282 § 1 pkt 1 KP . . . . .	10
11. Wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 KP a przestępstwo naruszenia praw pracownika . . . . .	11
<b>II. Komentarz do § 1 pkt 2</b> . . . . .	12–22
1. Wykroczenie nieudzielenia urlopu wypoczynkowego	12
2. Prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego . . . . .	13
3. Sprawca wykroczenia . . . . .	14
4. Zachowanie sprawcy . . . . .	15
5. Strona podmiotowa . . . . .	16
6. Wykroczenie nieudzielenia urlopu wypoczynkowego	17
7. Wina . . . . .	18
8. Kara grzywny . . . . .	19
9. Środki karne . . . . .	20
10. Zbieg wykroczeń z art. 282 § 1 pkt 2 KP . . . . .	21
11. Wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 2 KP a popełnienie przestępstwa z art. 218 § 1a KK . . . . .	22
<b>III. Komentarz do § 1 pkt 3</b> . . . . .	23–33
1. Wykroczenie niewydania świadectwa pracy . . . . .	23
2. Prawo pracownika do otrzymania świadectwa pracy	24
3. Sprawca wykroczenia . . . . .	25
4. Zachowanie sprawcy . . . . .	26
5. Strona podmiotowa . . . . .	27
6. Wykroczenie niewydania świadectwa pracy . . . . .	28
7. Wina . . . . .	29
8. Kara grzywny . . . . .	30
9. Środki karne . . . . .	31
10. Zbieg wykroczenia z art. 282 § 1 pkt 3 KP z innymi wykroczeniami . . . . .	32
11. Wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 3 KP a popełnienie przestępstwa z art. 218 § 1a KK . . . . .	33

<b>IV. Komentarz do § 2</b> . . . . .	34–44
1. Wykroczenie niewykonania orzeczenia sądu lub ugody . . . . .	34
2. Przedmiot ochrony . . . . .	35
3. Sprawca wykroczenia . . . . .	36
4. Zachowanie sprawcy . . . . .	37
5. Strona podmiotowa . . . . .	38
6. Wykroczenie niewykonania orzeczenia sądu lub ugody . . . . .	39
7. Wina . . . . .	40
8. Kara grzywny . . . . .	41
9. Środki karne . . . . .	42
10. Zbieg wykroczenia z art. 282 § 2 KP z innymi wykroczeniami . . . . .	43
11. Wykroczenie z art. 282 § 2 KP a popełnienie przestępstwa z art. 218 § 2 lub art. 218 § 3 KK . .	44

### I. Komentarz do § 1 pkt 1

1. **Wykroczenie niewypłacenia wynagrodzenia za pracę lub 1 innego świadczenia** było jednym z tych wykroczeń, które zostały stypizowane w Kodeksie pracy już w dacie wejścia w życie tego aktu prawnego – zawsze było ono określone w art. 282 § 1 pkt 1 KP.

2. **Prawo pracownika do uzyskania w terminie właściwie naliczonego wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia pieniężnego.** Przedmiotem ochrony w art. 282 § 1 pkt 1 KP jest prawo pracownika do uzyskania w terminie właściwie naliczonego wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia pieniężnego, a także prawo uprawnionego do takich świadczeń członka rodziny pracownika.

Wynagrodzenie za pracę, jako pojęcie prawa pracy, oznacza całość należnej na podstawie przepisów płacowych i umowy o pracę zapłaty za pracę, obejmując także część, którą pracodawca odlicza jako składki na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy. Pracodawca jest wobec pracownika dłużnikiem zobowiązany do zapłaty przysługującego wynagrodzenia w pełnej wysokości, a kwoty, które przekazuje jako płatnik podatku dochodowego i zaliczki na składki ubezpieczeniowe, są częścią wynagrodzenia pracownika. To, że nie są one fizycznie wypłacane pracownikowi, lecz przekazywane odpowiednim organom jako zaliczki i składki, jest w tym wypadku wymaganym przez prawo sposobem realizacji obowiązku zapłaty pracownikowi części wynagrodzenia. Wobec tego, całe wy-

nagrodzenie za pracę jest przedmiotem wierzytelności pracownika wobec pracodawcy z tytułu zapłaty za pracę (art. 22 § 1 KP). Tak rozumiana zapłata jest przedmiotem ustalania wynagrodzenia za pracę według zasad wskazanych w art. 78 KP i przysługuje pracownikowi zgodnie z art. 80 KP (wyr. SN z 9.7.2014 r., I PK 250/13, OSNP 2015, Nr 12, poz. 161).

Przedmiotem ochrony w art. 282 § 1 pkt 1 KP jest jednak jedynie wynagrodzenie za pracę „wypłacane”, a więc to, które pracownik ma otrzymać w terminach, o których mowa w przepisach art. 85 KP. Zaniechanie przekazania właściwym instytucjom tych części wynagrodzenia, które nie są wypłacane pracownikowi, podlega ochronie karnoprawnej na podstawie innych przepisów, w szczególności art. 98 ust. 1 pkt 1a SysUbSpołU.

Oprócz wynagrodzenia zasadniczego ochroną karnoprawną objęte są dodatki do tegoż (np. dodatek za pracę w porze nocnej, dodatek za pracę za pracę w niedziele i święta, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej, dodatek za pracę w warunkach szkodliwych, prowizja, dodatek za wysługę lat itd.).

Składnikiem wynagrodzenia, podlegającym ochronie wykroczeniowej, jest również premia rozumiana jako świadczenie pieniężne o charakterze roszczeniowym, które jest uzależnione od spełnienia kryteriów określonych w aktach wewnętrznych (np. w regulaminie wynagradzania lub premiovania), bądź indywidualnych (np. w umowie o pracę danego pracownika). W wyroku z 30.3.1977 r. (I PRN 26/77, OSNCP 1977, Nr 11, poz. 225) SN wyraził zapatrywanie, że premia stanowi część wynagrodzenia za pracę, prawo podmiotowe zaś do żądania premii powstaje wówczas, gdy odpowiednie akty (lub oświadczenie woli pracodawcy) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane wskaźniki premiovania, a wskaźniki te zostały przez pracownika spełnione (zob. też uchw. SN z 10.6.1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983, Nr 12, poz. 192).

Inne świadczenia przysługujące pracownikowi, o których mowa w art. 282 § 1 pkt 1 KP, to świadczenia pieniężne niestanowiące wynagrodzenia za pracę lub jego składników, obejmujące tę część, która podlega wypłacie dokonywanej na rzecz pracownika. Należą do nich w szczególności: należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową (art. 77<sup>5</sup> § 1 KP), wynagrodzenie za czas niezawinionego przez pracownika przestoju (art. 81 § 1 i 2 KP),

wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy (art. 92 § 1 KP), ekwiwalent za niewykorzystany urlop (art. 171 § 1 KP), wynagrodzenie urlopowe (art. 172 KP), nagrody roczne, nagrody jubileuszowe, a ponadto odprawy pieniężne, odszkodowania pieniężne (przysługujące pracownikowi np. na podstawie przepisów art. 45 lub art. 56 KP).

Świadczenia przysługujące osobom najbliższym członkowi rodziny pracownika określają konkretne przepisy prawa pracy, np. art. 63<sup>1</sup> § 2 KP (prawa majątkowe zmarłego pracownika) lub art. 93 § 1 KP (odprawa pośmiertna).

Wynagrodzenie za pracę wypłacane małżonkowi pracownika na podstawie orzeczenia sądu (art. 28 § 1 KRO) jest wynagrodzeniem za pracę, o którym mowa w art. 282 § 1 pkt 1 KP, tyle że wypłacanym do rąk innej osoby niż sam pracownik.

**3. Sprawca wykroczeń.** Sprawcą wszystkich wykroczeń stypizowanych w art. 282 KP może być ten, kto nie wypełnia obowiązku przewidzianego w danym przepisie tego artykułu, a więc:

- 1) obowiązku związanego z wypłaceniem w ustalonym terminie i w odpowiedniej wysokości wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia pieniężnego przysługującego pracownikowi lub członkowi jego rodziny (art. 282 § 1);
- 2) obowiązku związanego z udzieleniem pracownikowi urlopu oraz właściwym obliczeniem jego wielkości (art. 282 § 2);
- 3) obowiązku związanego z wydaniem świadectwa pracy (art. 282 § 3).

Wszystkie wykroczenia stypizowane w art. 282 KP są wykroczeniami indywidualnymi, gdyż na sprawcy musi spoczywać określony obowiązek, wskazany w kolejnych przepisach. Ów obowiązek może wynikać w szczególności z ustawy, z umowy, z zakresu obowiązków danego pracownika itd.

Podmiotem, który jest zobowiązany do realizacji określonych świadczeń pracowniczych, tj. wypłacania wynagrodzenia, udzielenia urlopu, wydania świadectwa pracy, wykonania orzeczenia sądu pracy lub ugody, jest pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu – kierownik zakładu pracy, syndyk, likwidator itd., a także każda inna osoba uprawniona do podejmowania decyzji w sprawach wymienionych w art. 282, np. główny księgowy ustalający błędnie wysokość należnego pracownikowi wynagrodzenia czy kierownik działu kadr wstrzymujący wydanie świadectwa pracy (por. Z. Salwa, Podmioty, s. 22).

Sprawcą wykroczeń stypizowanych w art. 282 § 1 KP może być również osoba spoza struktury organizacyjnej pracodawcy, jeżeli tylko ciąży na niej odpowiedni obowiązek, np. wypłacania pracownikowi części wynagrodzenia za pracę na podstawie umowy zawartej z pracodawcą (por. *W. Radecki, Przesłępstwa i wykroczenia*, s. 197).

Nie można popełnić żadnego z wykroczeń stypizowanych w art. 282 KP dlatego, że się jest jedynie pełnomocnikiem (prokurentem) pracodawcy. Z faktu, że się jest pełnomocnikiem, nie wynika bowiem żaden obowiązek, o którym mowa w przepisach tego artykułu. Jeżeli jednak pełnomocnik jest zarazem osobą kierującą daną jednostką organizacyjną, to źródłem obowiązku wypłacenia przez niego pracownikowi danego świadczenia pieniężnego może być umowa łącząca go z pracodawcą, chociażby była zawarta konkludentnie (chyba że do jej ważności byłaby wymagana forma szczególna).

**4 4. Zachowanie sprawcy** polega na zaniechaniu dokonania terminowej wypłaty konkretnej sumy pieniężnej, do której ma prawo pracownik lub uprawniony do tego członek jego rodziny, czego przyczyną być może:

- 1) nieprzekazanie określonej kwoty, wynikającej z określonego tytułu prawnego (np. całości lub części wynagrodzenia za pracę);
- 2) niewłaściwe obliczenie sumy podlegającej przekazaniu pracownikowi z danego tytułu spowodowane bezpodstawnym obniżeniem świadczenia;
- 3) dokonanie bezpodstawnego potrącenia.

Wynagrodzenie za pracę, jako świadczenie wzajemne pracodawcy, jest wypłacane co najmniej raz w miesiącu kalendarzowym, przy czym dzień wypłaty musi być ustalony z góry w stałym i określonym terminie, co ma miejsce w regulaminie pracy bądź regulaminie wynagradzania albo w układzie zbiorowym pracy, a w ich braku w umowie o pracę. Wynagrodzenie może być jednak płatne częściej, np. co tydzień lub co dwa tygodnie. 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. Przy wynagrodzeniu akordowym lub prowizyjnym wynagrodzenie za pracę również wypłaca się niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy dłuższe niż miesiąc, np. premie kwartalne, roczne, jubileuszowe, wypłaca się z dołu w odpowiednich terminach

określonych w przepisach prawa pracy lub ustalonych w umowie [W. Muszalski, w: W. Muszalski (red.), Kodeks pracy, 2017, kom. do art. 85 Nb 1]. Zarówno przepisami prawa pracy niższej rangi niż ustawa, jak i umową o pracę można wprowadzić wcześniejszy termin wypłaty wynagrodzenia za pracę. Wówczas to jest właśnie ów „stały i ustalony z góry termin” w rozumieniu art. 85 § 1 KP, a niewypłacanie w tym terminie wynagrodzenia za pracę stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy określonego w art. 94 pkt 5 KP, choćby opóźnienie w wypłacie nie przekraczało maksymalnego terminu przewidzianego w art. 85 § 2 KP (por. wyr. SN z 18.3.2015 r., I PK 197/14, OSNAPiUS 2017, Nr 1, poz. 4).

Wypłacenie wynagrodzenia za pracę po terminie z odsetkami za zwłokę nie powoduje, że sprawca nie poniesie odpowiedzialności za wykroczenie, lecz naturalnie może mieć wpływ na wymiar kary lub poprzestanie na zastosowaniu środków wychowawczych (szerzej – zob. kom. do art. 282 Nb 8 i 9 KP).

Obniżenie wynagrodzenia za pracę lub świadczenia pieniężnego, o którym mowa w art. 282 § 1 pkt 1 KP, dotyczy każdej sytuacji, gdy pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu niewłaściwie nalicza jego wysokość ze szkodą dla pracownika lub członka jego rodziny. Obniżenie wysokości wymienionych świadczeń może być dopuszczalne jedynie w sytuacjach przewidzianych przepisami prawa pracy (zob. np. art. 81 § 2, art. 82 § 1 KP).

Dokonywanie bezpodstawnych potrąceń polega w istocie również na obniżaniu wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń pieniężnych, przy czym z naruszeniem zasad dokonywania potrąceń określonych w art. 87–91 KP. W szczególności, bezpodstawnym potrąceniem będzie takie wyliczenie potrącanej kwoty, które spowoduje naruszenie wielkości kwoty wolnej od potrąceń wskazanej w jednym z przepisów art. 87<sup>1</sup> lub w art. 91 § 2 KP albo dokonanie potrącenia innej należności niż wskazana w art. 87 § 1 i 7 KP bez pisemnej zgody pracownika.

**5. Strona podmiotowa** wykroczenia obejmuje zarówno umyślność, **5** jak i nieumyślność (art. 5 KW).

Umyślne niewypłacenie w ustalonym terminie właściwie wypłaconego wynagrodzenia za pracę cechuje świadomość sprawcy, że ciąży na nim obowiązek wypłaty określonej sumy pracownikowi i podjęcie przez niego decyzji o zaniechaniu wykonania tego obowiązku. Zachowanie umyślne, a zwłaszcza celowe niewykonanie obowiązku ciąż-

żącego na sprawcy, istotnie zwiększa stopień społecznej szkodliwości czynu.

Nieumyślne niewypłacenie w ustalonym terminie całości wynagrodzenia za pracę może być wynikiem błędnego wyliczenia należności przysługującej pracownikowi. Jeżeli osoba zobowiązana do wypłaty zawiniła błędnemu wyliczeniu wynagrodzenia – może ponosić odpowiedzialność za wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 KP.

Szerzej o stronie podmiotowej zob. kom. do art. 281 Nb 5 KP.

- 6 6. Wykroczenie niewypłacenia wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia** jest dokonane z chwilą upływu terminu do wypłacenia właściwie naliczonego świadczenia pieniężnego. Przykładowo, jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia za pracę świadczoną w czerwcu przypada 30 czerwca, a w tym dniu to świadczenie nie zostało w całości spełnione – sprawca popełnia wykroczenie 1 lipca. Późniejsze częściowe wypłaty zaległej kwoty mają znaczenie już tylko z punktu widzenia stopnia społecznej szkodliwości czynu (por. post. SN z 25.5.2010 r., I KZP 4/10, OSNKW 2010, Nr 7, poz. 57).

W konkretnej sprawie ustalenie dnia, w którym pracodawca ma obowiązek spełnić świadczenie względem osoby uprawnionej, ma kluczowe znaczenie. Termin wypłacenia danego świadczenia może wynikać z umowy (np. termin wypłaty wynagrodzenia za pracę), z regulaminu wynagradzania lub premiowania (np. termin wypłaty jakiegos dodatkowego świadczenia, w szczególności premii) lub wprost z przepisów powszechnego prawa pracy (np. termin wypłaty świadczenia urlopowego określony w art. 3 ust. 5a FundŚwSocjU). Jeżeli ani z przepisu prawa pracy, ani z umowy o pracę, ani z wewnętrznego aktu pracodawcy nie wynika konkretny termin wypłaty świadczenia pieniężnego, powinno ono być spełnione niezwłocznie po wezwaniu pracodawcy do dokonania zapłaty, chyba że z samej właściwości zobowiązania wynika inny termin (art. 455 KC w zw. z art. 300 KP).

Jakkolwiek przepisy prawa pracy nie określają wprost, kiedy należy dokonać rozliczeń pieniężnych w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, to zasadniczo powinny być one dokonane w dniu ustania stosunku pracy (zob. wyr. SN z 21.10.1999 r., I PKN 320/99, OSNAPiUS 2001, Nr 5, poz. 156 dotyczący odprawy, o której mowa w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Obowiązek wypłacenia wynagrodzenia za pracę lub



innych świadczeń pieniężnych, ciążyący na pracodawcy, wskazuje bowiem z reguły na pracownika jako uprawnionego do świadczeń (a nie byłego pracownika). Natomiast wypłacanie pracownikowi lub jego najbliższemu świadczeń wynikających ze stosunku pracy już po ustaniu zatrudnienia może być usprawiedliwione wtedy, gdy obliczenie danego świadczenia wymaga zebrania odpowiednich danych, przeprowadzenia określonej czasochłonnej procedury, np. rozliczenia przychodów przedsiębiorstwa za jakiś okres rozliczeniowy (zob. odpowiedź MPiPS na interpelację poselską Nr 17841, pismo z 16.9.2010 r., [orka2.sejm.gov.pl/IZ6.nsf/main/08C84942](http://orka2.sejm.gov.pl/IZ6.nsf/main/08C84942); dostęp: 19.3.2018 r.). Zwrócić jednak uwagę należy, że aby doszło do popełnienia wykroczenia z art. 282 § 1 pkt 1 KP, termin wypłaty świadczenia musi być „ustalony”. Dlatego – moim zdaniem – w odniesieniu do świadczeń, co do których termin spełnienia świadczenia wynika z samej właściwości zobowiązania, ów termin zostaje „ustalony” dopiero w następstwie wezwania do zapłaty lub uzgodnienia przez pracodawcę i pracownika konkretnej daty wypłacenia świadczenia [por. A. Rycak, w: K. Walczak (red.), Kodeks pracy, 2017, kom. do art. 282 Nt 5]. Ustalić to bowiem tyle, co „zdecydować o ostatecznej formie, postaci lub przebiegu czegoś”, „uczynić niezmiennym”, ewentualnie „pozbawić chwiejności, usztywnić” (zob. [www.sjp.pwn.pl](http://www.sjp.pwn.pl), dostęp: 27.9.2018 r.).

Wykroczenie stypizowane w art. 282 § 1 pkt 1 KP jest wykroczeniem jednoczynowym, dokonany w dacie, w której upływa termin do wypłaty właściwie naliczonego świadczenia pieniężnego, nie jest to wykroczenie trwałe (por. post. SN z 25.5.2010 r., I KZP 4/10, OSNKW 2010, Nr 7, poz. 57 z glosą T. Snarskiego; T. Nycz, Wybrane problemy, s. 26–27). Za przyjęciem, że jest to wykroczenie jednoczynowe, przemawia przede wszystkim samo użycie w analizowanym przepisie sformułowania „w ustalonym terminie”, który przecież raz tylko się aktualizuje. Wykroczenie to jest zorientowane czasowo w tym sensie, że karalne jest zaniechanie odpowiadające czasowo obowiązkowi działania. Nie może być popełnione w każdym czasie, lecz tylko w czasie, w którym sprawca – zgodnie z nałożonym na niego obowiązkiem – powinien działać w określonym kierunku i w określony sposób [por. post. SN z 25.5.2010 r., I KZP 4/10, OSNKW 2010, Nr 7, poz. 57; post. SN z 3.10.2008 r., III KK 176/08, Legalis; A. Zoll, w: A. Zoll (red.), Kodeks karny. Komentarz, t. I. Część ogólna, Kraków 2004, s. 123]. Dalsze zaniechanie wypłacania

wynagrodzenia za pracę – po upływie terminu – nadal narusza oczywiście prawo pracownika do wynagrodzenia za pracę, ale nie narusza obowiązku dokonania wypłaty w określonym terminie, gdyż z jego upływem jest to już obowiązek niewykonalny. W mojej ocenie nie ma również innych, pozajęzykowych powodów do poszukiwania uzasadnienia dla trwałego charakteru wykroczenia niewypłacenia z uwagi na przysługujące uprawnionemu możliwości dochodzenia swoich roszczeń: osobiście – w postępowaniu sądowym lub z pomocą inspektora pracy.

Niewypłacanie, nieterminowe wypłacenie, częściowe wypłacenie kilku kolejnych świadczeń (np. wynagrodzeń za pracę) powoduje, że sprawca popełnia kilka kolejnych wykroczeń (ewentualnie przestępstwo z art. 218 § 1a KK), nie zaś, że popełnia jedno tylko wykroczenie w określonym dłuższym okresie.

Wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 KP jest wykroczeniem skutkowym – w następstwie zachowania sprawcy dochodzi do szkody w majątku pracownika (lub członka jego rodziny) spowodowanej niewypłaceniem należnej mu kwoty pieniężnej w dacie, w której obowiązek spełnienia świadczenia powinien być wykonany.

- 7 7. **Wina** to możliwość postawienia sprawcy zarzutu, że w czasie popełnienia czynu sprawca swoim zachowaniem postąpił niezgodnie z normą prawną, a więc wbrew ciężącemu na nim obowiązkowi nie wypłacił w terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, albo wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniżył albo dokonał bezpodstawnego potrącenia.

Odpowiedzialność za wykroczenia polegające na zaniechaniu uzależniona jest od istnienia rzeczywistej możliwości zachowania się zgodnie z istniejącym obowiązkiem (wyr. SN z 19.9.2000 r., V KKN 183/98, Legalis; wyr. SR w Olsztynie z 31.10.2014 r., IX W 2657/14, Legalis).

W wyroku z 23.9.2009 r. (IV KK 66/09, Legalis) SN słusznie podkreślił, że odpowiedzialność za wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 KP można przypisać tylko temu sprawcy, z którego winy doszło do niewypłacenia należnych pracownikowi świadczeń pieniężnych. Aby zaś móc przyjąć zawinienie sprawcy, należy ustalić, że nie istniała przyczyna, która należycie usprawiedliwiłaby niewypłacenie należnych pracownikom świadczeń. Przyczyną taką może być (między

innymi) brak dochodów po stronie zakładu pracy, powodujący, że jego sytuacja finansowa stała się na tyle trudna, iż nie pozwala na regularną wypłatę zobowiązań. Podkreślić jednak należy, że w sprawie, w której wyrażono ten pogląd, zostało ustalone, że pracodawca popadł w spór z dostawcą energii, której dostawy zostały wstrzymane, uniemożliwiając pracodawcy prowadzenie działalności, co w późniejszym czasie zmusiło go do złożenia wniosku o upadłość. W tych to okolicznościach doszło do zaprzestania regularnego wypłacania części wynagrodzeń oraz innych świadczeń pieniężnych. Kiedy pracodawca, będąc do tego zmuszonym wskazanym sporem, zaprzestał produkcji, pracownicy zostali w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi podzieleni na dwie grupy. Jedną stanowili ci, którzy zostali zwolnieni z obowiązku stawiania się do pracy, drugą zaś ci, którzy nadal stawiali się w zakładzie pracy po to, by wykonywać niezbędne prace administracyjne i zabezpieczające. Wszyscy pracownicy zakwalifikowani do tej drugiej grupy, w tym sam obwiniony, przez cały okres świadczenia pracy otrzymywali pełne wynagrodzenie.

Okoliczności wyżej wskazanej sprawy są zatem zgoła wyjątkowe, zachowanie zaś obwinionego cechował odpowiedni stopień staranności w umożliwieniu wypłat choćby części wynagrodzeń za pracę w porozumieniu z pracownikami i ich reprezentantami. Podobne okoliczności mogą być wynikiem np. nieoczekiwanej choroby właściciela zakładu pracy uniemożliwiającej jego normalne funkcjonowanie.

Kwestia zawinienia powinna być przedmiotem wnikliwej oceny w sytuacji, gdy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem jest spór o dane świadczenie pieniężne lub jego część zwłaszcza w sytuacji, w której pomiędzy stronami toczy się postępowanie przed sądem pracy. Zasadniczo, moim zdaniem, zaniechanie wypłaty świadczenia pieniężnego (lub jego części) będzie w takim przypadku usprawiedliwione, a więc próżno szukać winy w zachowaniu pracodawcy lub osoby działającej w jego imieniu w niewypłaceniu określonej sumy pieniężnej pracownikowi lub członkowi jego rodziny. Jeżeli jednak *in concreto* obowiązek świadczenia jest oczywisty albo łatwy do stwierdzenia, to samo wdanie się w spór sądowy z pracownikiem nie powoduje bynajmniej, że sprawca nie popełnia wykroczenia [inaczej A. Rycak, w: K. Walczak (red.), Kodeks pracy, kom. do art. 282 Nt 6]. Twierdzenie, że każde wdanie się w spór cywilny powinno skutkować uznaniem, że pracodawcy lub osobie działającej w jego imieniu nie można przypisać winy pomimo zrealizowania ustawowych

znamion danego czynu zabronionego, usprawiedliwia instrumentalne traktowanie procedury cywilnej. Pracodawca mógłby być przecież zainteresowany wdaniem się w spór cywilny z pracownikiem choćby tylko w celu uniknięcia ewentualnej odpowiedzialności za wykroczenie grożącej jemu lub osobie, która w jego interesie nie wykonała określonego obowiązku względem tegoż pracownika.

Co do wyiny – zob. też kom. do art. 281 Nb 7 KP.

**8 8. Kara grzywny** – zob. kom. do art. 281 Nb 8 KP.

Kluczowe znaczenie dla wymiaru kary grzywny za wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 KP powinno mieć ustalenie, jak duża należność nie została pracownikowi lub innej osobie uprawnionej wypłacona w terminie, przy czym nie chodzi o kwotę jako taką, lecz raczej stosunek niewypłaconej kwoty do pełnej kwoty – przysługującej zgodnie z przepisami prawa pracy. Ponadto, istotne znaczenie dla wymiaru kary powinno mieć ewentualne szybkie wyrównanie brakującej należności, jeśli *in concreto* rzeczywiście miało miejsce.

Jeżeli w następstwie działania sprawcy wykroczenia pracodawca szybko wypłacił zaległe świadczenie pieniężne, a zarazem nieterminowe jego wypłacenie było wynikiem zachowania nieumyślnego, to w mojej ocenie uzasadnione jest rozważyć skorzystanie z instytucji nadzwyczajnego złagodzenia kary, odstąpienia od jej wymierzenia (art. 39 § 1 KW) oraz zastosowania środka oddziaływania wychowawczego (art. 41 KW).

**9 9. Środki karne** – zob. kom. do art. 281 Nb 9 KP.

Ustawodawca nie przewidział możliwości zasądzenia zaległego świadczenia pieniężnego w razie przyjęcia odpowiedzialności za wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 KP.

**10 10. Zbieg wykroczeń z art. 282 § 1 pkt 1 KP** zachodzi najczęściej wtedy, gdy pracodawca popada w trudności finansowe albo świadomie uchyła się od spełniania obowiązków względem zatrudnianych pracowników. Poszczególne zaniechania wypłacenia w kolejnych miesiącach wynagrodzeń za pracę lub innych świadczeń pieniężnych stanowią wówczas odrębne od siebie wykroczenia, popełniane w innym czasie, nierzadko względem kilku lub większej liczby pokrzywdzonych. Jeżeli naruszanie kolejnych praw pracowników cechuje upór, w grę wchodzić może odpowiedzialność karna za przestępstwo z art. 218 § 1a KK polegające na uporczywym naruszaniu prawa pracownika do wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia pieniężnego (zob. kom. do art. 282 Nb 11 KP).