

Akademia prawa pracy cz. 1239

## Czy kodeksowy termin wypłaty wynagrodzenia dotyczy wszystkich jego składników



**Bartłomiej Raczkowski**  
partner, Raczkowski i Wspólnicy

**Zgodnie z kodeksem pracy wynagrodzenie za pracę w danym miesiącu należy wypłacić najpóźniej do 10. dnia następnego miesiąca kalendarzowego. Czy ta zasada ma jednak zastosowanie do wszystkich składników wynagrodzenia?**

Wynagrodzenie za pracę podlega szczególnej ochronie. Pracownik nie może się skutecznie zrzec do niego

prawa, a pracodawca może dokonywać z niego potrąceń jedynie w szczególności określonych przez kodeks pracy okolicznościach. Przepisy określają również, kiedy ma nastąpić wypłata wynagrodzenia. Zgodnie z art. 85 k.p. wynagrodzenie płatne raz w miesiącu należy wypłacać z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Przekroczenie tego terminu może uprawniać pracownika do żądania odsetek za zwłokę oraz może narazić pracodawcę na karę grzywny.

Wypłacenie pracownikom wynagrodzenia w powyższym terminie nie po-

woduje trudności, gdy jest ono wypłacane w stałej wysokości. Nierzadkie są jednak sytuacje, gdy wynagrodzenie jest wieloskładnikowe i ma charakter bardziej złożony. Poszczególne składniki wynagrodzenia mogą być uzależnione od rozmaitych czynników. Mogą np. mieć formę premii prowizyjnej czy zależeć od ogólnego wyniku firmy za dany miesiąc. Obliczenie wysokości takich składników często wymaga uwzględnienia danych finansowych, które są dostępne z pewnym opóźnieniem. Często czyni to niemożliwym obliczenie i wypłatę takiego składnika wynagrodzenia za dany miesiąc do końca miesiąca, a nawet do 10. dnia następnego miesiąca. Uważam, że

w takich sytuacjach pracodawca powinien być uprawniony do wypłaty tych zmiennych składników wynagrodzenia w terminie późniejszym, np. do końca następnego miesiąca, zaś termin określony w art. 85 k.p. powinien mieć zastosowanie do wynagrodzenia zasadniczego. W przeciwnym wypadku strony stosunku pracy byłyby pozbawione swobody w kształtowaniu warunków wynagrodzenia. Mogłoby to prowadzić do sytuacji, gdzie pracodawca musiałby zrezygnować z określonych składników wynagrodzenia tylko dlatego, że nie można ich obliczyć do 10. dnia następnego miesiąca – na pewno nie taki był zamiar ustawodawcy.

**not. MJ**