

## Czego domagać może się pracownik, który nie otrzymał pensji w terminie

**Wynagrodzenie za pracę powinno być wypłacane pracownikowi co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Jakie roszczenia przysługują pracownikowi, jeśli jego pracodawca spóźni się z wypłatą pensji?**

Dokładne terminy wypłat powinny być wskazane w regulaminie pracy (art. 104<sup>1</sup> par. 1 pkt 5 k.p.). Jeśli wynagrodzenie płacone jest do rąk pracownika, pracodawca zobowiązany jest umożliwić mu w dniu wypłaty jego odbiór w określonym miejscu. Gdyby u pracodawcy stosowano inną formę wypłaty wynagrodzenia, co możliwe jest tylko, jeśli stanowi tak układ zbiorowy lub pracownik wyraził na to zgodę, np. przelew na rachunek bankowy, w dniu wypłaty

wynagrodzenia powinno znajdować się na koncie pracownika.

Jeśli pracownik nie otrzymał wypłaty na czas, może on oczywiście żądać wypłaty należnego wynagrodzenia. Gdyby doszło do istotnej zmiany siły nabywczej pieniądza, możliwa jest sądowa waloryzacja wynagrodzenia i wypłacenie go w wyższej kwocie (art. 385<sup>1</sup> par. 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Pracownikowi przysługuje też prawo do odsetek od opóźnionego wynagrodzenia (art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Odsetki przysługują niezależnie od tego, czy pracodawca odpowiada za okoliczności, w wyniku których nie wypłacił wynagrodzenia terminowo. Powinny być one naliczane od wynagrodzenia brutto, tj. od wynagrodzenia niepominiezonego o składki na ubezpieczenia społeczne i zaliczkę

na podatek dochodowy. Jeśli przepisy płacowe nie przewidują inaczej, pracownikowi należą się odsetki ustawowe. Odsetki z tytułu nieterminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę nie podlegają opodatkowaniu. Gdy pracodawca ponosi odpowiedzialność za okoliczności, w wyniku których spóźnił się z wypłatą, pracownik ma również możliwość żądania naprawienia szkody, jaką poniósł w wyniku nieotrzymania wypłaty na czas (art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Swoich roszczeń pracownik powinien dochodzić przed sądem pracy bądź też, zgodnie z art. 11 pkt 7 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, może wnieść do organu PIP o wydanie nakazu zapłaty wynagrodzenia. Nakaz taki będzie natychmiast wykonalny i podlegać będzie egzekucji administracyjnej. Jednak nakaz wypłaty wynagrodzenia może



zostać wydany przez PIP, tylko jeżeli należność jest bezsporna. Jeżeli np. chodzi o premię, której skomplikowane zasady obliczania sprawiły, że powstał spór co do jej wysokości, to PIP nie powinna wydawać nakazu, a spór powinien rozstrzygnąć sąd. Omawiane roszczenia pracownika ulegają przedawnieniu w terminie trzyletnim. Pracownik, którego pracodawca spóźnia się z wypłatą wynagrodzenia, może też rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, na mocy art. 55 par. 1<sup>1</sup> k.p.■

**BARTŁOMIEJ RACZKOWSKI**

partner, Bartłomiej Raczkowski Kancelaria  
Prawa Pracy

[www.gazetaprawna.pl/akademia\\_pracy](http://www.gazetaprawna.pl/akademia_pracy)