

Zmiana terminu wypłaty na niekorzyść załogi

ROSZCZENIA | Nie ma przeszkód, aby wypłacać wynagrodzenie częściej niż raz na miesiąc. Problem pojawia się, gdy pracownik miałby nie dostać pensji w danym miesiącu z uwagi na przesunięcie terminu jej wypłaty na początek kolejnego miesiąca.

Wypłata wynagrodzenia pracownikowi stanowi jeden z podstawowych obowiązków pracodawcy związanych ze stosunkiem pracy. Przepisy dotyczące zasad wypłaty zarobków mają charakter jednostronnie bezwzględnie zobowiązujący, co oznacza, że mogą podlegać modyfikacjom tylko na korzyść zatrudnionego.

Informacja na starcie

Kodeks pracy narzuca pracodawcom obowiązek dokonywania wypłaty wynagrodzenia za pracę co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Termin ten należy określić w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy. Gdy w firmie nie ma regulaminu pracy, nowo zatrudnieni powinni dowiedzieć się o miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia za pracę w ciągu siedmiu dni od rozpoczęcia wykonywania pracy. To czas, w którym każdy pracodawca – również ten z regulaminem – musi poinformować na piśmie przyjętego pracownika o obowiązującej w zakładzie częstotliwości wypłaty pensji.

Dopuszczalne jest dokonywanie wypłaty wynagrodzenia za okresy krótsze niż miesiąc. Większą częstotliwość wypłaty pensji należy wprowadzić przepisami płacowymi obowiązującymi w zakładzie, tj. w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy czy w samej umowie o pracę.

Przesunięcie bez podstaw

Z literalnego brzmienia art. 85 § 2 k.p. wynika, że spoczywający na pracodawcy obowiązek wypłaty wynagrodzenia powinien zostać spełniony niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości. W praktyce obserwuje się przesuwanie wypłaty wynagrodzenia przez pracodawców niejako automatycznie na dziesiąty dzień miesiąca. Niektórzy autorzy podkreślają, że przesunięcie terminu wypłaty wynagrodzenia przez pracodawcę bez wyraźnego powodu jest sprzeczne z obowiązkiem niezwłocznej wypłaty wynagrodzenia [L. Florek (red.), „Kodeks pracy z komentarzem”, wyd. VI, LEX 2011; K.W. Baran (red.), „Kodeks pracy. Komentarz”, wyd. II]. Dziesięć pierwszych dni kolejnego miesiąca na wypłatę pensji zostało bowiem przewidzianych dla tych pracodawców, którzy potrzebują czasu, żeby wyliczyć zmienne składniki wynagrodzenia. Jeżeli kwota miesięcznych poborów pracownika jest możliwa do ustalenia wcześniej niż w dziesiątym dniu kolejnego miesiąca, przedłużanie daty wypłaty zarobków może być bezzasadne.

Dziurawy miesiąc

Pojawia się pytanie, co w sytuacji, gdy pracodawca zmienia termin wypłaty wynagrodzenia w trakcie trwania stosunku pracy i dotychczasowy termin przypadający na ostatni dzień miesiąca zmienia w dziesiąty dzień kolejnego miesiąca. Bezsprzecznie jest to zmiana na niekorzyść załogi. Nie wymaga ona jednak wypowiedzeń zmieniających. Modyfikacja terminu wypłaty wynagrodzenia nie stanowi bowiem zmiany istotnych elementów stosunku pracy, do których należy stosować takie wypowiedzenie.

• ZDANIEM AUTORA



Lukasz Chruściel

radca prawny, partner kierujący Biurem **Kancelarii Raczkowski Paruch** w Katowicach

Wynagrodzenie przysługuje co do zasady za pracę wykonaną, dlatego też zasadą jest wypłacanie go z dołu. Artykuł 85 § 2 k.p. precyzuje, że pracodawca powinien dokonywać wypłaty niezwłocznie po ustaleniu pełnej wysokości wynagrodzenia, nie później jednak niż w ciągu pierwszych dziesięciu dni następnego miesiąca kalendarzowego. Przepisy prawa nie stoją jednak na przeszkodzie, aby strony umowy o pracę uzgodniły wcześniejszy termin płatności wynagrodzenia za pracę niż wynikający z art. 85 § 2 k.p. Przyjmuje się bowiem, że jest to co do zasady korzystniejsze dla pracownika. Jednak niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w ustalonym przez pracodawcę wcześniejszym terminie stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy, choćby opóźnienie nie przekraczało maksymalnego terminu przewidzianego w art. 85 § 2 k.p. Jeżeli takie opóźnienia się powtarzają, uzasadnia to rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków (wyrok Sądu Najwyższego z 18 marca 2015 r., I PK 197/14). ©

W przypadku pracodawców zobowiązanych do wydania regulaminu pracy nie ma możliwości zmiany terminu wypłaty z dnia na dzień. Każda zmiana postanowień regulaminu pracy wchodzi bowiem w życie po dwóch tygodniach od ogłoszenia. Zacznie ona obowiązywać niezależnie od tego, czy pracownik zapoznał się z regulaminem, a nawet pomimo wyrażonego przez niego sprzeciwu. Podważalny nie ma też roszczeń o naprawienie szkody wynikłej ze zmiany terminu – np. termin zmieniono na dziesiątego następnego miesiąca, a pracownik do piątego danego miesiąca opłaca kredyt.

Również przy zmianie terminu wypłaty na korzyść pracowników trzeba formalnie uwzględnić dwutygodniowy okres jej wejścia w życie. Ale nawet gdy pracodawca wypłaci wynagrodzenie według nowego terminu przed upływem dwóch tygodni, to nie naruszy praw pracowniczych. Jednak zarząd zakładu może ponieść za to odpowiedzialność wobec swoich właścicieli. Może to mieć również znaczenie dla pracodawców z sektora finansów publicznych.

Falstart bez prawa zwrotu

Jeżeli pracodawca wypłaci wynagrodzenie przed terminem, to nie może żądać jego zwrotu, co wynika z art. 411 pkt 4 kodeksu cywilnego. Oczywiście dotyczy to sytuacji, gdy wynagrodzenie było należne. Jeżeli z jakichkolwiek powodów okaże się, że nie przysługiwało, bo pracownik np. podpisał swoją obecność w dniu, w którym go nie było, pracodawca może żądać zwrotu odpowiednio całości lub części wynagrodzenia. ©

—Lukasz Chruściel