



**POWIAT
ŁUKOWSKI**

Opóźnienie wypłaty wynagrodzenia przez pracodawcę.

Fundacja Młodzi Ludziom

Zadanie jest finansowane ze środków budżetu państwa
w ramach dotacji celowej przekazanej Powiatowi
Łukowskiemu.

Wynagrodzenie – obowiązek pracodawcy

- Zgodnie z przepisami pracodawca ma obowiązek wypłacania wynagrodzenia
- Wynagrodzenie powinno być wypłacane, co najmniej raz w miesiącu, w stałym, z góry ustalonym terminie
- Wynagrodzenie należy wypłacać za miesiąc z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jej wysokości, nie później niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

Wynagrodzenie – obowiązek pracodawcy

- Terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia jest podstawowym obowiązkiem każdego pracodawcy

Uprawnienia pracownika w razie opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia

- Pracownik, który nie otrzymał pieniędzy za pracę, może:
- zawiadomić Państwową Inspekcję Pracy
- złożyć pozew o zapłatę do sądu pracy.

Zawiadomienie Państwowej Inspekcji Pracy

- O tym, że pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia, pracownik może zawiadomić w drodze skargi Państwową Inspekcją Pracy
- Skargę na działalność pracodawcy należy kierować do okręgowego inspektoratu pracy lub oddziału okręgowego inspektoratu pracy właściwego y ze względu na siedzibę pracodawcy
- W trakcie prowadzonych czynności kontrolnych, skarżący pozostaje anonimowy, chyba że na ujawnienie jego danych osobowych wyrazi zgodę na piśmie

Wymogi formalne skargi do PIP

- Skarga powinna zawierać:
- miejscowość i datę sporządzenia skargi,
- dane osoby wnoszącej skargę, czyli imię, nazwisko oraz adres
- treść skargi – z dokładną nazwą i adresem pracodawcy oraz z krótkim opisem nieprawidłowości, które wystąpiły.

Uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy w związku z zawiadomieniem

- Inspektor Państwowej Inspekcji Pracy może wszcząć kontrolę i zażądać od pracodawcy złożenia odpowiednich wyjaśnień
- skarga okaże się zasadna Inspektor może:
- nakazać pracodawcy wypłatę wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń przysługujących pracownikowi (nakazy takie podlegają natychmiastowemu wykonaniu),
- wszcząć postępowanie w sprawie popełnienia wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Pozew o zapłatę – wymogi formalne

- Sądem właściwym jest sąd pracy według właściwości siedziny pracodawcy
- W pozwie należy wskazać:
- swoje dane osobowe (imię nazwisko, PESEL, adres),
- dane strony pozwanej (dokładna nazwa i adres pracodawcy),
- treść roszczenia, w tym wartość przedmiotu sporu – czyli wysokość niewypłaconego wynagrodzenia za pracę.
- W treści pisma należy wpisać, że domagamy się wypłaty zaległego wynagrodzenia wraz z odsetkami (od dnia wymagalności do dnia zapłaty).

Pozew o zapłatę - przedawnienie

- roszczenia pracownicze, w tym o zaległe wynagrodzenie ulegają przedawnieniu po upływie 3 lat od daty wymagalności, jednakże zgodnie z art. 118 kc koniec terminu przedawnienia przypada na ostatni dzień roku kalendarzowego w którym mija 3 letni okres przedawnienia
- w przypadku niewypłaconego wynagrodzenia termin ten liczony jest od terminu w jakim powinna nastąpić wypłata

- Zadanie zostało sfinansowane z budżetu państwa w ramach dotacji celowej przekazanej Powiatowi Łukowskiemu