

Opóźnienie wypłaty wynagrodzenia przez pracodawcę

Opracowanie: Fundacja Młodzi Ludziom



Dosyć częstym zjawiskiem w stosunkach między pracodawcą a pracownikami są niestety sytuacje opóźnień w wypłacie wynagrodzenia, płacenie tego wynagrodzenia w swoistych „ratach” bądź w niepełnej wysokości.

Należy pamiętać jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia w terminie i w pełnej wysokości.

Sposób wypłacania wynagrodzenia reguluje kodeks pracy, który stanowi, że ma być ono wypłacane co najmniej raz w miesiącu, w stałym i uzgodnionym terminie, najpóźniej do 10 dnia następnego miesiąca. Jeżeli dzień wypłaty przypadka na dzień ustawowo wolny od pracy to wynagrodzenie należy wypłacić w dniu poprzedzającym.

A co może zrobić pracownik gdy pracodawca opóźnia się z wypłatą? Wypłaca w niepełnej wysokości ?

Podstawowym uprawnieniem pracownik jest możliwość naliczenia odsetek od nieterminowej wypłaty. Takie odsetki należą się niezależnie od tego co było przyczyną niewypłacenia pensji w terminie.

Może zdarzyć się sytuacja w której pracownik poniósł konkretną szkodę za niewypłacenie mu wynagrodzenia w terminie, np. nie zapłacił raty swojego kredytu i ten został mu wypowiedziany, czy nie zapłacił jakiejś płatności w terminie i sam został obciążony odsetkami – w takim przypadku może dochodzić od pracodawcy odszkodowania w tej wysokości.

Niewypłacenie wynagrodzenia w terminie, lub w niepełnej wysokości może też spowodować, że pracownik będzie mógł wypowiedzieć umowę o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia - jest to wynik uznania, że pracodawca nie wypełnił swojego obowiązku wobec pracownika i to jednego z podstawowych obowiązków.

W przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z tej przyczyny może się on domagać od pracodawcy dodatkowo odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia który by mu przysługiwał.

Jeśli pracownik chciałby złożyć takie wypowiedzenie, to ma na to miesiąc od dnia, w którym pracodawca nie wypłacił wynagrodzenia.

Jeżeli pracownik nie chce rozwiązywać umowy o pracę a jedynie chce „zdyscyplinować” swojego pracodawcę, może złożyć skargę do Państwowej Inspekcji Pracy. Taką skargę można złożyć pisemnie, telefonicznie, drogą e-mail a także ustnie do protokołu.

Zgodnie z ustawą o inspektor pracy jest zobowiązany do zachowania w tajemnicy informacji co było przyczyną wszczęcia kontroli, chyba że zgłaszający skargę wyrazi pisemną zgodę na ujawnienie faktu zgłoszenia skargi do PIP.

Inspekcja wykonuje kontrolę w zakładzie pracy i może nakazać wypłatę wszystkich zaległych świadczeń, bada skalę naruszeń pracodawcy i może na niego nałożyć grzywnę nawet do 50.000 zł.

W każdej sytuacji pracownik, lub były pracownik, może złożyć pozew do sądu z żądaniem zasądzenia na jego rzecz należnych mu i niewypłaconych świadczeń, w tym wynagrodzenia, nawet jeśli stosunek pracy trwa. Pozew składa się – co do zasady do sądu właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy. Możliwe jest również pozwanie pracodawcy przed sąd pracy w którego obszarze praca jest, była lub miała wykonywana.

Pozew do 50.000 zł jest wolny od opłat sądowych. Należy pamiętać iż roszczenia ze stosunku pracy przedawniają się z upływem lat 3.

Brak wypłaty wynagrodzenia w terminie uważany jest za przestępstwo zgodnie z art. 218 kodeksu karnego. „Kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.”

W przypadku problemów prawnych, potrzeby pomocy zapraszamy do korzystania z punktów nieodpłatnej pomocy prawnej i nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego.

Na stronie Ministerstwa Sprawiedliwości znajduje się prosta wyszukiwarka, w której znajdziecie Państwo wszystkie dostępne w Polsce punkty tej pomocy.