



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.210.2024

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 2337 Pana Posła Dariusza Mateckiego wraz z grupą posłów w sprawie odsetek za opóźnione wypłaty pensji pracownikom, proszę przyjąć poniższe informacje.

Zasady ustalania i wypłacania wynagrodzenia, w szczególności kwestia terminowego wypłacania należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę, są przedmiotem regulacji zawartych w Kodeksie pracy (k.p.). Przepisy te mają charakter bezwzględnie obowiązujący.

Zgodnie z dyspozycją art. 85 k.p., wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie.

Terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy (art. 94 pkt 5 k.p.). Nieterminowa wypłata wynagrodzenia może być przestanką rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie określonym w art. 55 § 1 k.p., co podkreśla się w utrwalonym orzecznictwie sądowym (np. wyrok SN z 18 marca 2015 r., sygn.. akt I PK 197/14). Przestanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1 k.p. jest zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości.

Jeżeli pracodawca nie dotrzymuje terminu wypłaty wynagrodzenia, to w takiej sytuacji, w związku z treścią art. 300 k.p. znajduje odpowiednie zastosowanie (jako w kwestii nieunormowanej przepisami prawa pracy) przepis art. 481 Kodeksu cywilnego. Zgodnie z jego treścią, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była oznaczona, wierzycielowi należą się odsetki ustawowe za opóźnienie w wysokości równej sumie stopy referencyjnej Narodowego Banku Polskiego i 5,5 punktów procentowych. Minister Sprawiedliwości ogłasza, w drodze obwieszczenia, w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski", wysokość odsetek ustawowych za opóźnienie.

Natomiast przepis art. 282 § 1 pkt 1 k.p. kwalifikuje niewypłacanie w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego przysługującego pracownikowi świadczenia ze stosunku pracy jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł.

Do nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy uprawnione są właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy. Nakaz podlega

natychmiastowemu wykonaniu (art. 11 pkt 7 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy – Dz.U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.).

Przepisy prawa pracy określają zatem w sposób precyzyjny zasady terminowego wypłacania pracownikom wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, przewidując jednocześnie surowe sankcje dla pracodawcy za naruszenie tego obowiązku.

Nadto, naruszenie przez pracodawcę praw pracowniczych (polegające np. na niewypłaceniu pracownikowi wynagrodzenia za pracę) może zostać uznane za przestępstwo. Zgodnie z art. 218 § 1a 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. Warunkiem ziszczenia się odpowiedzialności karnej jest jednak złośliwe lub uporczywe działanie sprawcy. Kryterium uporczywości ustalane jest z reguły w oparciu o podobne zasady, jak w przypadku przestępstwa niealimentacji. Oznacza to, że trzymiesięczna zwłoka w realizacji obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę może wskazywać na uporczywość zachowania sprawcy. W takich sprawach czynności podejmuje prokurator - na skutek zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa, składanego m.in. przez pracownika lub inspektora pracy.

Pracownicy mogą również dochodzić wypłaty od pracodawcy należnych im świadczeń na drodze sądowej.

Należy podkreślić, że minister właściwy do spraw pracy nie posiada instrumentów prawnych, pozwalających mu bezpośrednio wpływać na pracodawców w zakresie stosowania przepisów k.p. Organem ustawowo powołanym i posiadającym uprawnienia do sprawowania nadzoru i kontroli nad przestrzeganiem przez pracodawców prawa pracy, w tym przepisów dotyczących wynagrodzenia za pracę, jest wspomniana już Państwowa Inspekcja Pracy.

Informuję, że projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (UC62) wprowadza w art. 85¹ Kodeksu pracy automatyzm w naliczaniu odsetek za czas opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia za pracę, bez konieczności wnioskowania przez pracownika, co pozwoli usprawnić realizację należnych mu uprawnień. Zmiana uprości proces dochodzenia odsetek w takich przypadkach, znacznie ograniczając liczbę postępowań sądowych.

Z wyrazami szacunku

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/- kwalifikowany podpis elektroniczny-/