

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: sobota, 08, kwiecień 2023 13:10

Adrian Pokrywczyński

Odslony: 4744

---

Państwowa Inspekcja Pracy otrzymała pytanie dotyczące momentu wypłaty wynagrodzenia w przypadku rozwiązania umowy o pracę. Zdaniem PIP powinno się to robić najpóźniej w ostatnim dniu obowiązywania umowy.

Państwowa Inspekcja Pracy wydała interpretację dotyczącą tego, kiedy pracodawca powinien wypłacić wynagrodzenie za pracę w przypadku rozwiązania umowy o pracę - stałym terminie wypłaty wynagrodzenia u danego pracodawcy czy z dniem rozwiązania umowy o pracę ?

Na wstępie PIP zaznaczyła, że nie jest to wprost uregulowane w przepisach. Art. 85 kodeksu pracy wskazuje bowiem, że wypłata wynagrodzenia powinna być dokonywana co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Natomiast w sytuacji gdy wynagrodzenie płatne jest raz w miesiącu, to wypłaca się je z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego (art. 85 § 2 KP).

Inspekcja zauważa, że w dniu ustania stosunku pracy uprawniona do wynagrodzenia za pracę osoba nie jest już faktycznie pracownikiem i w związku z tym nie może mieć już zastosowania do niej obowiązujący w danym zakładzie pracy termin wypłacania wynagrodzenia. Kodeks pracy reguluje bowiem zasady związane z wypłatą wynagrodzenia w czasie trwania zatrudnienia, ale nie mówi na temat terminu wypłaty wynagrodzenia w razie ustania stosunku pracy.

Inspekcja uważa jednak, że jako prawidłową należy przyjąć zasadę, iż wypłata wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy powinna nastąpić najpóźniej w dniu, w którym dochodzi do rozwiązania umowy o pracę. Dochodzi wtedy bowiem do zerwania więzi prawnej łączącej pracodawcę i pracownika.

*„W dniu ustania stosunku pracy uprawniona do wynagrodzenia za pracę osoba nie jest już faktycznie pracownikiem i w związku z tym nie ma już zastosowania do niej obowiązujący w danym zakładzie pracy termin wypłacania wynagrodzenia. Co za tym idzie w dniu rozwiązania stosunku pracy wynagrodzenie staje się wymagalne i pracodawca powinien je pracownikowi wypłacić.”* – można przeczytać w opinii Państwowej Inspekcji Pracy.

Na poparcie swojej tezy PIP przywołała także interpretację, którą swego czasu wydało Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, a także wskazało orzecznictwo, które odnosi się do wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. W obu przypadkach wskazuje się, że stosownym terminem rozliczeń jest ostatni dzień pracy.

Jedynym wyjątkiem są składowe wynagrodzenia lub ono samo, gdy jego wysokość jest zależna od konkretnych czynników i danych, których pracodawca może nie posiadać w momencie rozwiązania umowy – np. wyników działu sprzedaży.

*Opracowano na podstawie treści interpretacji na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy.*