

Co zrobić, gdy pracodawca nie chce wypłacić wynagrodzenia?

Zgodnie z kodeksem pracy wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie, nie później niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Jeśli pracodawca nie wypłaca terminowo wynagrodzenia, pracownik może dochodzić swych praw. Może zawiadomić Państwową Inspekcję Pracy albo złożyć pozew o zapłatę do sądu pracy.

Pracownik może złożyć skargę do Państwowej Inspekcji Pracy o tym, że pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia. Skargę na kierujemy do okręgowego inspektoratu pracy lub oddziału okręgowego inspektoratu pracy właściwego do rozpatrzenia sprawy ze względu na siedzibę pracodawcy.

Skarga powinna zawierać:

- miejscowość i datę sporządzenia skargi,
- imię, nazwisko oraz adres osoby wnoszącej skargę
- treść z danymi pracodawcy oraz z krótkim opisem nieprawidłowości.

Po otrzymaniu skargi Inspekcja może wszcząć kontrolę i zażądać od pracodawcy złożenia wyjaśnień. Jeśli kontrola stwierdzi, że pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia lub wypłaca je z opóźnieniem, Inspekcja Pracy 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.

Możemy również samemu wnieść do sądu pracy pozew o zapłatę wynagrodzenia za pracę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie. Pozew kierujemy do Sądu Rejonowego właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy.

Pozew powinien spełniać warunki formalne pisma procesowego (art. 126 k.p.c.) oraz pozwu (art. 187 k.p.c.) oraz podać w nim:

W treści pozwu należy wpisać, że domagamy się wypłaty zaległego wynagrodzenia w kwocie X zł wraz z odsetkami (od dnia wymagalności do dnia zapłaty). Jeżeli pracodawca jest nam winny sumę, która nie przekracza 50 000 zł, to zgodnie z przepisami jesteśmy zwolnieni z opłaty od wniesienia pozwu. W przeciwnym razie musimy zapłacić wpis sądowy w kwocie 5% dochodzonego roszczenia. Pracownik może złożyć pozew osobiście, pocztą lub przez pełnomocnika. Komplet dokumentów (wraz z kopią umowy) trzeba przygotować w trzech egzemplarzach: dla siebie, sądu oraz dla pozwanego.

Osoba, która dochodzi swoich praw przed sądem pracy, musi pamiętać, że roszczenia pracownicze ulegają przedawnieniu po upływie 3 lat od daty wymagalności (w przypadku niewypłaconego wynagrodzenia – od terminu wypłaty).