

JUSTYNA STENCEL

WYPŁATA WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ NA PRACOWNICZE KONTO BANKOWE

Korzystanie przy wypłacie wynagrodzenia za pracę z pomocy banku staje się coraz bardziej popularnym sposobem wypłaty wynagrodzenia zarówno w sferze budżetowej jak i przez pracodawców "prywatnych". Wypłata wynagrodzenia za pracę na pracownicze konto bankowe budzi wiele kontrowersji natury praktycznej i prawnoteoretycznej. Następuje bowiem odejście od tradycyjnego sposobu wypłaty wynagrodzenia gotówką w siedzibie pracodawcy. Rozwiązanie takie było dogodne dla stron ze względów praktycznych, a także znajdowało uzasadnienie w przepisach prawa. Znajdujący w tym wypadku zastosowanie, z mocy art. 300 k.p., art. 454 § 2 k.c. stanowi, że miejscem spełnienia świadczenia w zobowiązaniu wzajemnym jest siedziba przedsiębiorstwa, jeżeli zobowiązanie ma związek z przedsiębiorstwem dłużnika lub wierzyciela. Powyższe rozwiązanie przyjmuje się, zgodnie z treścią art. 300 k.p., o ile przepisy prawa pracy - regulaminy pracy lub przepisy o wynagrodzeniu - nie normują wypłaty wynagrodzenia za pracę odmiennie. Przedwojenne przepisy prawa pracy regulowały zagadnienie wypłaty wynagrodzenia za pracę w sposób stanowczy. Zgodnie z art. 22 rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z 16.03.1928 r. o umowie o pracę robotników¹ oraz art. 13 rozporządzenia Prezydenta RP z 16.03.1928 r. o umowie o pracę pracowników² umysłowych² pracodawca był zobligowany do obliczania i wypłacania wynagrodzenia pieniężnego w gotówce, nie mógł on zatem zastąpić świadczenia pieniężnego świadczeniem uiszczonym w wekslach, skryptach dłużnych, kuponach, znakach umownych czy też innych przedmiotach (art. 22 rozp. rob.). Nakaz zapłaty wynagrodzenia do rąk pracownika obwarowany był swoistą sankcją, polegającą na tym, że robotnik, któremu wypłacono wynagrodzenie pieniężne w sposób sprzeczny z postanowieniami art. 22 rozp. rob. miał prawo powtórnie żądać wypłaty wynagrodzenia za pracę; żądaniu temu pracodawca nie mógł przeciwstawiać zarzutu z tytułu dokonania wypłat wbrew art. 22 (art. 23 rozp. rob.).

Do tej pory przepisy kodeksu pracy nie nakładały na pracodawcę obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę do rąk pracownika w sposób jednoznaczny. Zagadnienie to regulował jedynie art. 86 k.p., utrzymany w mocy po nowelizacji. Przepis art. 86 k.p. stanowi, że termin, czas i miej-

¹ Dz.U. Nr 35, poz. 324, z późniejszymi zmianami (dalej cytuję w skrócie: rozp. rob.).

² Dz.U. Nr 35, poz. 323, z późniejszymi zmianami (dalej cytuję w skrócie: rozp. urn.).

sce wypłaty wynagrodzenia za pracę określają regulaminy pracy lub przepisy o wynagrodzeniu. Rozwiązanie przyjęte w art. 86 okazało się jednak w praktyce niewystarczające. W znowelizowanych przepisach rozdziału II: "Ochrona wynagrodzenia za pracę" działu trzeciego: "Wynagrodzenie za pracę" k.p., ustawodawca wyszedł naprzeciw potrzebie uregulowania kwestii warunków wypłaty wynagrodzenia za pracę w sposób bardziej szczegółowy od dotychczasowego. Do warunków tych należą: termin, czas i miejsce a także forma wypłaty wynagrodzenia. Ustawodawca zachował obowiązującą w prawie pracy zasadę wypłaty wynagrodzenia w formie pieniężnej. Stosownie do art. 86 § 2 ustanowienie częściowej wypłaty wynagrodzenia w innej niż pieniężna formie np. w formie świadczenia w naturze czy też w formie papierów wartościowych prywatyzowanego przedsiębiorstwa, jest jednak dopuszczalne w ustawowych przepisach prawa pracy lub w układzie zbiorowym pracy.

Istotne jest to, że ustawodawca określił w sposób jednoznaczny warunki dopuszczalności wypłaty wynagrodzenia na pracownicze konto bankowe. Nowy przepis art. 86 § 3 przewiduje możliwość innego niż do rąk pracownika spełnienia świadczenia, ale tylko za jego zgodą. Zatem wypłata wynagrodzenia na pracownicze konto bankowe jest dopuszczalna, wymaga ona jednakże zgodnego oświadczenia woli obu stron stosunku pracy.

Przepisy mówią o wyrażeniu zgody przez pracownika na propozycję pracodawcy wypłaty wynagrodzenia na konto. Przyjmuje się więc założenie, że to właśnie pracodawca jest pomysłodawcą takiego sposobu wypłaty wynagrodzenia, na nim bowiem spoczywa obowiązek uiszczenia świadczenia pieniężnego w zamian za świadczenie pracy przez pracownika. W interesie zobowiązanego leży jak najdogodniejsze dla niego ustanowienie miejsca spełnienia świadczenia. Nie można jednakże wykluczyć sytuacji, że propozycja dokonywania wypłat wynagrodzenia zostanie złożona pracodawcy przez pracownika. Można by przyjąć, że oferta pracownika dokonywania wypłat na konto jest równoznaczna z jego zgodą na taki sposób wypłaty wynagrodzenia. Zatem pojawia się pytanie, czy pracodawca będzie wówczas zobowiązany do wypłacania pracownikowi wynagrodzenia poprzez bank? Wydaje się, w świetle art. 86 § 2, że odpowiedź na postawione pytanie jest negatywna. Brak jest bowiem normy prawnej zobowiązującej pracodawcę do przyjęcia oferty pracownika dotyczącej wypłaty wynagrodzenia na konto.

Przepis art. 86 § 3 wymaga, aby zgoda pracownika była wyrażona w formie pisemnej, nie określa jednak dokładnie kiedy pracownik powinien złożyć swoje oświadczenie woli. Powyższy przepis stanowi jedynie, że zgoda musi być uprzednia. Przypuszczalnie pracownik wyrazi swoją zgodę na dokonywanie wypłat wynagrodzenia za pracę na rachunek w banku w chwili nawiązania stosunku pracy. Oświadczenie woli pracownika aprobujące sposób wypłaty wynagrodzenia na konto może być także złożone odrębnie i dotyczyć tylko samego sposobu wypłaty wynagrodzenia. Taka sytuacja może zaistnieć, gdy pracodawca zapragnie zmienić dotychczasowy sposób wypłaty wynagrodzenia i wprowadzić wypłatę wynagrodzeń na konto pracownicze.

Pracodawca ma dwie, przewidziane prawem, możliwości ustanowienia wypłaty wynagrodzenia przez bank: na drodze umownej, czyli zgodnego oświadczenia woli stron lub w drodze regulaminu pracy, czyli czynności prawnej jednostronnej. Tutaj należy rozważyć kwestię uzyskania zgody pracownika na inny niż do jego rąk sposób wypłaty wynagrodzenia zarówno w przypadku ustanowienia takiego sposobu wypłaty w treści umowy o pracę (lub innego aktu prawnego, stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy, zgodnie z art. 2 k.p.), jak i w treści regulaminu pracy. Na tle treści cytowanego już art. 86 § 1 k.p., a także w związku z nowym art. 104¹ § 1 pkt 5 k.p., regulaminu pracy (lub inne przepisy prawa pracy) powinny określać termin, miejsce i czas wypłaty wynagrodzenia. Regulaminu pracy nie ustanawia się jednak w każdym zakładzie pracy. Zgodnie z treścią znowelizowanego art. 104 § 2 k.p., regulamin pracy wprowadza się wtedy, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 5 pracowników i nie obowiązują u niego postanowienia układów zbiorowych pracy dotyczące materii, która zgodnie z przepisami rozdziału IV działu IV k.p., należy do treści regulaminów pracy. Wobec powyższego w zakładach pracy, w których nie ma regulaminów pracy, postanowienie co do sposobu wypłaty wynagrodzenia za pracę powinno znaleźć się w treści umowy o pracę, Jeżeli pracodawca zamierza wprowadzić sposób wypłacania wynagrodzeń na konto, to względem już istniejących stosunków pracy, w których jest stroną, powinien, jak się zdaje, uczynić to w drodze oferty złożonej pracownikom w trybie i formie wypowiedzenia zmieniającego.

Wydaje się, że nie tylko w zakładzie pracy, w którym nie obowiązuje regulamin pracy, ale także w tym, w którym kwestię wypłaty wynagrodzenia powinien regulować regulamin, dopuszczalne będzie ustalenie sposobu wypłaty wynagrodzenia na konto w drodze umownej. Przepisy prawa pracy przyznają priorytet w określeniu miejsca wypłaty wynagrodzenia postanowieniom umownym. Wynika to nie tylko z treści art. 86 § 3, który do ustanowienia wypłaty wynagrodzenia na konto wymaga zgodnego oświadczenia woli obu stron stosunku pracy. Także art. 29 k.p. stanowi, że strony powinny w treści umowy o pracę określić wynagrodzenie za pracę, odpowiadające jej rodzajowi. Wynagrodzenie to powinno być określone w umowie o pracę także wtedy, gdy istnieją odpowiednie przepisy płacowe o charakterze normatywnym³. Powyższe twierdzenie można także zastosować w przypadku wyboru trybu ustanowienia sposobu wypłaty wynagrodzenia. Zdaniem M. Seweryńskiego, "ustalenie wynagrodzenia to nie tylko określenie jego wysokości ale całością sytuacji prawnej pracownika w zakresie wynagrodzenia za pracę, wszystkie uprawnienia, składające się razem na treść prawa pracownika do wynagrodzenia w danym stosunku pracy⁴. Nie ulega wątpliwości, że w sytuacji, gdy wypłata na konto będzie dotyczyła wynagrodzeń tylko części pracowników w danym zakładzie, pracodawca nie będzie mógł wprowadzić takiego sposobu wypłaty w drodze regulaminu pracy, którego postanowienia adresowane są do ogółu pracowników, zatrudnionych u jednego pracodawcy. Obra-

³ Por. M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja i ustalenie*, Łódź 1976, s. 159.

⁴ *Ibidem*, s. 133.

żując powyższą sytuację przykładem: wypłata wynagrodzenia dla "zwykłych" pracowników, zatrudnionych u jednego pracodawcy, dla których ustalenie wynagrodzenia nie nastrocza trudności, odbywa się poprzez bank, natomiast wypłata wynagrodzeń kadry menadżerskiej, o złożonej strukturze i wysokości uzależnionej od wielu czynników (np. wartości obrotu), dokonywana jest do rąk własnych. W powyższej sytuacji, przy wprowadzaniu wypłat wynagrodzeń na konto, pracodawca powinien, jak się zdaje, posłużyć się konstrukcją prawną wypowiedzenia zmieniającego.

Sposób wypłaty wynagrodzenia do rąk własnych pracownika zwykle nie jest ustalony przez strony bezpośrednio w treści umowy o pracę. Określa go jednak powoływany już w powyższych rozważaniach art. 454 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., który także współtworzy treść stosunku pracy. "Umowa o pracę jako podstawa powstania stosunku pracy nie jest jedynym źródłem jego treści"⁵. Na treść bowiem umowy o pracę składają się nie tylko warunki ustalone przez same umawiające się strony, ale także warunki, których strony indywidualnie nie ustalają, lecz które zostały ustalone w kodeksie pracy i innych aktach prawnych wyższego rzędu oraz układach zbiorowych pracy (...) i z mocy prawa stają się częścią składową treści zawieranych umów⁶. Wypowiedzenie umowy o pracę w części dotyczącej sposobu wypłaty wynagrodzenia obejmie więc ten element jej treści, który ustanowiony został w przepisach ustawowych.

Obligatoryjne dokonanie wypowiedzenia zmieniającego przy wprowadzaniu wypłaty wynagrodzeń na konto w sytuacji, gdy brak jest w tym względzie stosownych ustaleń regulaminowych wydaje się zasadne na gruncie art. 42 k.p. Przyjmuje się, że wypowiedzenie zmieniające dotyczy istotnych elementów treści stosunku pracy, składających się na warunki pracy i płacy. Wypowiedzenia zmieniającego dokonuje pracodawca, gdy chce pracownikowi zaproponować nowe warunki płacy lub pracy, które są dla pracownika mniej korzystne od dotychczasowych. Należałoby wobec tego rozważyć czy sposób wypłaty wynagrodzenia za pracę należy do *essentialia negotii* umowy o pracę i czy ustanowienie sposobu wypłaty wynagrodzenia na konto w banku jest dla pracownika w rezultacie bardziej czy też mniej korzystne od sposobu tradycyjnego.

W doktrynie prawa pracy ukształtował się pogląd, że sposób wypłaty wynagrodzenia za pracę należy, obok wysokości poszczególnych składników oraz systemu płacy czyli sposobu obliczania wynagrodzenia do warunków wynagrodzenia za pracę⁷. Sposób wypłaty wynagrodzenia jest jednym z czynników kształtujących sytuację prawną pracownika w zakresie wynagrodzenia za pracę (patrz przypis 4). Skoro rodzaj i wysokość oraz sposób wynagrodzenia za pracę należą do przedmiotowo istotnych postanowień umowy o pracę (*essentialia negotii*)⁸, to również sposób dokonania wypłaty wynagrodzenia, jako równorzędnie z pozostałymi zaliczany do warunków wynagrodzenia stanowi element *essentialia negotii* umowy o pracę.

⁵ W. Piotrowski, *Stosunek pracy*, Uniwersytet im. A. Mickiewicza w Poznaniu 1977, s. 36.

⁶ Tak: Z. Salwa, *Prawo pracy*, Wyd. Ethos 1994, s. 103.

⁷ Por. T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, Katowice 1984, s. 335.

⁸ Por. W. Piotrowski, op. cit., s. 74.

Udzielając odpowiedzi na pytanie czy wypłata wynagrodzenia na konto jest mniej korzystna dla pracownika niż wypłata do rąk własnych natrafia się na szereg problemów, których rozwiązanie wymagałoby szerszego opracowania. W niniejszych uwagach zostaną one jedynie zaznaczone.

Nie ulega wątpliwości, że konieczność podejmowania comiesięcznego, co najmniej, "trudu" udania się po wypłatę wynagrodzenia w inne miejsce, niejednokrotnie znacznie oddalone od siedziby przedsiębiorstwa, a nawet położone w innej miejscowości, nie jest na pewno dogodnością dla pracownika. Pojawia się zatem niebłaha, a w praktyce często nierozwiązany problem pokrycia kosztów dojazdu do miejsca wypłaty. Kolejną trudność stwarza także decyzja co do wyboru banku, w którym będą założone konta pracownicze oraz wyboru rachunku bankowego. Otwarcie rachunku w banku wymaga wpłacenia pewnych kwot minimalnych, konieczne jest więc uregulowanie tej kwestii pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Zarówno wybór banku jak i rodzaj rachunku, od którego zależy oprocentowanie konta, zgodnie z zasadą swobody umów, powinien być dokonany przez stronę umowy rachunku bankowego, którą jest pracownik. W praktyce jednak decyzję taką podejmuje pracodawca, dla którego wygody konta pracownicze mają być skupione w jednym banku. Działające obecnie na rynku banki cieszą się lepszą lub gorszą renomą a wybór jednego z nich wiąże się z ryzykiem ulokowania w nim oszczędności. Nie jest także jasne, kto miałby ponosić ryzyko niewypłacalności banku w przypadku, gdy pociąga to za sobą utratę sum pieniężnych z konta pracowniczego, stanowiących należne mu wynagrodzenie za pracę. Wydaje się, na gruncie przepisów prawa pracy (art. 80 k.p.), że pracodawca jest zobowiązany zapewnić realizację zasady ekwiwalentności świadczeń w stosunku pracy i wypłacić pracownikowi wynagrodzenie w zamian za świadczoną przez niego pracę. Nie można uznać, że pracodawca zwalnia się z obowiązku spełnienia świadczenia, do którego pracownik zachowuje niezbywalne prawo (art. 84 k.p.), już w momencie dokonania przelewu na konta pracownicze. Można by zastanowić się nad dopuszczalnością zastosowania w tym wypadku konstrukcji prawnej zmiany dłużnika, na podstawie art. 519 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zgodnie z treścią art. 519 k.c. przejęcie długu pracodawcy względem pracownika przez bank byłoby możliwe na podstawie umowy pomiędzy dłużnikiem-pracodawcą a osobą trzecią - bankiem, za zgodą wierzyciela-pracownika. Skuteczność takiej umowy powodowałaby zwolnienie pracodawcy z długu. Wydaje się jednak, że zastosowanie powyższego przepisu pozostaje w sprzeczności z zasadami prawa pracy, a to, zgodnie z art. 300 k.p., wyklucza jego stosowanie. Wymogi prawne stawiane stronom stosunku pracy w przepisach prawa pracy (zdolność pracownicza, zdolność zatrudniania i związane z tym obowiązki) biorą górę nad zobowiązaniowym charakterem stosunku pracy, dopuszczającym możliwość zmiany zarówno po stronie dłużnika jak i wierzyciela, zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego (art. 509 - 526). Omawiany problem pozostaje więc otwarty i wymaga uregulowania, gdyż w praktyce prawdopodobnie pracownik poniesie konsekwencje bankructwa banku.

Kolejna dolegliwość związana z pobieraniem przez pracownika wynagrodzenia z konta wiąże się z procedurą pracy banku: konieczność oczeki-

wania w kolejkach, wypełniania druków, poszukiwania zagubionego numeru konta dodatkowo pochłania czas, który nie jest wliczany do czasu pracy pracownika u pracodawcy. Niekorzystne z punktu widzenia interesów pracownika jest także i to, że w chwili pobierania wynagrodzenia nie może on wykazać przysługujących mu z mocy przepisów prawnych uprawnień. Obecny art. 85 § 6 uprawnia pracownika do żądania udostępnienia mu do wglądu dokumentów, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie. W warunkach wypłacania wynagrodzenia na konto pracownik nie ma możliwości pełnego kontrolowania wysokości otrzymywanych zarobków. Nie ma również technicznej możliwości jednoczesnego, przy podjęciu wypłaty z konta, zapoznania się z treścią dokumentów stanowiących podstawę do ustalenia wysokości poszczególnych składników wynagrodzenia. Ta kwestia wymaga odrębnego uregulowania w przepisach prawnych. Przy dokonywaniu wypłaty wynagrodzeń przez konto w banku wiele trudności następuje wykazanie, że pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia za pracę w terminie, bezpodstawnie obniża jego wysokość lub dokonuje potrąceń z wynagrodzenia niezgodnie z przepisami prawa pracy, za co, zgodnie z art. 282 § 1 pkt 1 k.p., grozi mu kara grzywny wymierzonej przez państwowego inspektora pracy, której górna granica wynosi obecnie 5000 zł.

Przy wypłacie wynagrodzenia na konto pojawia się zwłaszcza problem terminowości spełnienia świadczenia przez pracodawcę. Stosownie do znowelizowanych przepisów kodeksu pracy pracodawca jest zobligowany wywiązać się z obowiązku wypłaty wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie (art. 85 § 1 k.p.). Termin ten określa regulamin pracy, a w razie jego braku inne przepisy prawa pracy (art. 86 § 1). Najpóźniej termin ten wypada w ostatnim dniu miesiąca (art. 85 § 2 k.p.). Zgodnie z art. 481 § 1 k.c, w związku z art. 300 k.p., w razie gdyby pracodawca (dłużnik) opóźnił się ze spełnieniem świadczenia, pracownik (wierzyciel) miałby prawo żądać od niego odsetek. Niewykonanie zobowiązania terminowego zaistnieje już z chwilą nadejścia terminu wykonania⁹. W związku z tym, że zapłata dłużnej kwoty - wynagrodzenia za pracę - następuje na konto, należałoby ustalić, czy o zachowaniu tego terminu decydować będzie data otrzymania świadczenia przez wierzyciela czy data wysłania dłużnej sumy (złożenia przekazu w banku). Poglądy doktryny skłaniają się raczej ku pierwszemu rozwiązaniu¹⁰. Wydaje się zatem, że pracodawca nie opóźni się ze spełnieniem świadczenia, gdy pracownik będzie mógł podjąć kwotę wynagrodzenia z konta w ustalonym zgodnie z przepisami terminie wypłaty. Wówczas bowiem pracownik będzie miał realną możliwość realizacji uprawnienia do należnej kwoty wynagrodzenia w zamian za świadczenie pracy. Pracodawca będzie więc ryzykował, że nawet wtedy, gdy sam wywiąże się ze swego zobowiązania terminowo, poniesie konsekwencje opóźnienia z przyczyn, leżących po stronie banku. Zatem w interesie pracodawcy leży uregulowanie powyższej kwestii np. w drodze stosownych postanowień umowy rachunku bankowego, z którego

⁹ Patrz T. Pajor, *Odpowiedzialność dłużnika za niewykonanie zobowiązania*, PWN, Warszawa 1982, s. 106.

¹⁰ Por., *ibidem*, s. 107.

bank dokonuje rozliczeń z kontami pracowniczymi. Można by także wysuwać postulat *de lege ferenda*, aby w przepisach prawa bankowego znalazło się rozstrzygnięcie dotyczące odpowiedzialności banku za nieotrzymanie przez pracowników wynagrodzeń na konta w terminie. Częściowe rozwiązanie powyższego zagadnienia proponuje art. 16 ust. 2 pkt 1 Ustawy z dnia 31 stycznia 1989 r. "Prawo bankowe"¹¹.

Wydaje się, że dniem, od którego należałoby rozpocząć naliczanie odsetek będzie również dzień, w którym kwota wynagrodzenia powinna znaleźć się na koncie do wypłaty, a nie dzień, w którym pracodawca dokonał lub powinien był dokonać przelewu na konto.

Odpowiedzialność pracodawcy za nieterminową wypłatę wynagrodzenia sięga dalej niż zapłata odsetek za opóźnienie, do uiszczenia których pracodawca będzie zobligowany, chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które nie ponosi on odpowiedzialności i chociażby pracownik nie poniósł żadnej szkody (art. 481 § 1).

Zgodnie bowiem z art. 476 k.c. gdy następuje opóźnienie w spełnieniu świadczenia dłużnik popada w zwłokę. Stosownie do art. 477 § 1, k.c. wierzyciel może się wówczas od niego domagać, oprócz wykonania zobowiązania, także odszkodowania. Zwłoka jest kwalifikowaną postacią opóźnienia i następuje już z chwilą wymagalności długu. Zgodnie z art. 476 § 1 zd. 2 k.c. jej wyłączenie następuje dopiero wtedy, kiedy dłużnik "udowodni, że opóźnienie w spełnieniu świadczenia wynikało z konkretnych okoliczności, leżących poza zakresem jego odpowiedzialności (art. 6 k.c.)"¹². Ciężar dowodu w razie opóźnienia będzie więc spoczywał na pracodawcy. Zatem musiałyby on każdorazowo, w razie nieotrzymania przez pracownika wynagrodzenia na konto w terminie, przeprowadzać dowód zwalniający z odpowiedzialności za opóźnienie, co w praktyce byłoby trudne do zrealizowania, zważywszy także na to, że rozstrzygnięcia wymagałaby kwestia odpowiedzialności pracodawcy za działanie banku. Słuszny byłby wobec tego postulat *de lege ferenda* odrębnego uregulowania zagadnienia nieterminowej wypłaty wynagrodzenia w przepisach prawa pracy. Polegać by to mogło na ustanowieniu stałej stopy odsetek jako jedynej formy rekompensaty za opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia, bez względu na "przyczynienie się" pracodawcy do powstania opóźnienia i niezależnie od wysokości rzeczywistej szkody poniesionej przez pracownika. Pod rządem kodeksu cywilnego odsetki za opóźnienie w spełnieniu świadczenia stanowią rodzaj zryczałtowanego odszkodowania¹³, wydaje się więc, że proponowane rozwiązanie byłoby zasadne, a ponadto miałoby duży walor praktyczny w stosunkach pracy. Warto dodać, że koncepcja stałej stopy odsetek zaspokajającej roszczenia pracownika względem pracodawcy z tytułu zwłoki w wypłacie wynagrodzenia za pracę, funkcjonowała w przedwojennych przepisach prawa pracy. Art. 32 cyt. rozp. rob. (zob. przypis 1), a także art. 15 cyt. rozp. urn. (zob. przypis 2), stanowiły, że w razie zawinionej niewypłaty w terminie pracodawca obowiązany jest do opłacania procentów zwłoki w wysokości 2 - 3% miesięcznie - począwszy od dnia zwłoki.

¹¹ Tj. Dz.U. 92 Nr 72 poz. 359.

¹² *Kodeks Cywilny. Komentarz*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1972, s. 1175.

¹³ Por. T. Pajor, op. cit., s. 110.

Powyższe rozważania, dotyczące zalet i wad dokonywania przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia za pracę za pośrednictwem banku, prowadzą dość jednoznacznie do wniosku, że taki sposób wypłaty wynagrodzenia pogarsza sytuację pracownika. Poddając ocenie sposób wypłaty wynagrodzenia na konto od strony dolegliwości, jaką dla pracownika stwarza jego wprowadzenie nie należy zapominać, że ocenia się zjawisko coraz bardziej powszechne i trwałe w relacjach pracodawca-pracownicy. Oceniać je więc trzeba przez pryzmat celowości jego zaistnienia. Nie ulega wątpliwości, że pracodawca osiąga korzyści z tytułu ustanowienia sposobu wypłaty wynagrodzenia poprzez bank. Poza usprawnieniem procedury dokonywania wypłat zmniejszeniu ulegają ogólne koszty wypłacania wynagrodzeń w przedsiębiorstwie pracodawcy (np. redukcja etatów w dziale płac). Pracodawca musi jednak liczyć się z koniecznością poniesienia pewnych kosztów, związanych z korzystaniem przy wypłacie wynagrodzenia z pośrednictwa banku (np. z kosztami przelewów na pracownicze konta bankowe). Wprowadzając wypłatę wynagrodzeń na konto, pracodawca kieruje się nie tylko własną wygodą, lecz także, między innymi, względami bezpieczeństwa. Masowe wprowadzanie wypłat wynagrodzeń na konta pojawiło się po serii groźnych w skutkach napadów na nieodpowiednio zabezpieczonych kasjerów. Nie trudno zatem dostrzec pozytywne, także i dla pracownika, aspekty wypłaty wynagrodzenia za pośrednictwem banku. Wypłata na konto przynosi korzyści zwłaszcza temu pracownikowi, którego wynagrodzenie jest wysokie. Zaletą jest, przy takim sposobie otrzymywania wynagrodzenia oprocentowania zarobku, a przy tym również możliwość oszczędzania i uzyskania kredytu w banku, który prowadzi rachunek pracowniczy. Obrót bezgotówkowy stwarza ponadto większą gwarancję bezpieczeństwa.

Zatem skoro wypłata wynagrodzenia na konto może być także dla pracownika korzystna, nie można przyjąć koncepcji wypowiedzenia zmieniającego w każdym przypadku wprowadzenia przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia na konto. Zastosowanie trybu wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p. stwarza pracownikowi możliwość nieprzyjęcia złożonej mu na piśmie przez pracodawcę oferty nowych, lecz mniej dla niego korzystnych warunków płacy (lub pracy). Odrzucenie przez pracownika propozycji pracodawcy wprowadzenia wypłaty wynagrodzenia na konto, złożone w określonym w art. 42 § 3 terminie, rodzi skutek prawny w postaci rozwiązania stosunku pracy, co z kolei ze względu na przedmiot niezgody wydaje się rozstrzygnięciem dość drastycznym.

Słuszne byłoby, jak się zdaje, pozostawienie pracodawcy rozstrzygnięcia kwestii czy w określonej sytuacji wypłata wynagrodzenia na konto jest dla pracownika korzystna. Subiektywna ocena pracodawcy nie będzie stanowić zagrożenia dla interesu pracownika, gdyż niezależnie od tego, czy wypłata wynagrodzenia na konto będzie wprowadzona w trybie art. 42 k.p. czy art. 86 § 3 k.p., pracownik zawsze będzie mieć możliwość wyboru takiego sposobu wypłaty wynagrodzenia. Jeżeli pracodawca uzna, że wypłata wynagrodzenia poprzez bank będzie dla pracownika bardziej korzystna od dotychczasowego sposobu uiszczania wynagrodzenia do rąk pracownika, to wówczas nie będzie musiał składać na piśmie oferty nowych warunków wypłaty

wynagrodzenia. Natomiast zgodnie z art. 86 § 3 pracodawca będzie musiał uzyskać pisemną zgodę pracownika na dokonywanie wypłat wynagrodzenia na konto. Należałoby jednak zastanowić się, jaki skutek prawny nastąpi, gdy korzystny dla pracownika, w ocenie pracodawcy, sposób wypłaty wynagrodzenia na konto napotka jego dezaprobatę w postaci odmowy złożenia zgody na piśmie. Wydaje się, że uznanie tego za wystarczający powód wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę będzie nieuzasadnione. Na gruncie art. 86 § 3 zgoda pracownika jest warunkiem dopuszczalności dokonywania wypłaty wynagrodzenia na konto, a więc niezyskanie jej przez pracodawcę będzie wystarczającą przesłanką do tego, aby względem pracownika, który odmówił pracodawca w dalszym ciągu pozostał przy sposobie wypłaty wynagrodzenia do rąk.

Wydaje się słuszne, że pracodawca powinien złożyć pracownikowi ofertę wypłacania wynagrodzenia poprzez bank w trybie wypowiedzenia zmieniającego, gdy taki sposób wypłaty niewątpliwie pogorszy sytuację pracownika. Pracownik będzie miał wtedy czas, zgodnie z art. 42 k.p., co najmniej do upływu połowy okresu wypowiedzenia, na podjęcie decyzji o przyjęciu bądź odrzuceniu oferty pracodawcy. Ze względu jednak na skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy, jaki wywoła odmowa pracownika, pracodawca powinien dokonywać wypowiedzenia zmieniającego w przypadkach skrajnych. W ostateczności rozwiązanie stosunku pracy z powodu niekorzystnego dla pracownika sposobu wypłaty wynagrodzenia, będzie decyzją pracownika, który wybierze pomiędzy dolegliwością w postaci ustania stosunku pracy a dolegliwością w postaci konieczności pobierania wynagrodzenia z banku. W rezultacie może się okazać, że skutek zastosowania trybu z art. 42 k.p. lub trybu z art. 86 § 3 k.p. będzie taki sam. Różnica polegać będzie na tym, że w przypadku trybu wypowiedzenia zmieniającego, stosownie do art. 42 § 3 zgoda pracownika na nowe warunki wywoła skutek prawny w postaci zmiany warunków wypłaty wynagrodzenia także wtedy, gdy będzie wyrażona w sposób dorozumiany. Za zgodą na nowe warunki płacy (lub pracy) poczytuje się brak odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków do upływu określonego terminu. Wydaje się, że z uwagi na wyraźnie sformułowany nakaz zachowania formy pisemnej dla wyrażenia zgody pracownika także w tym wypadku zgoda na nowe warunki płacy powinna być wyrażona na piśmie. Aczkolwiek rezygnacja z tej formy stanowiłaby dla pracodawcy znaczne udogodnienie, zwłaszcza w przedsiębiorstwie zatrudniającym większą liczbę pracowników. Niezależnie od trybu wypowiedzenia zmieniającego strony stosunku pracy oczywiście zawsze mogą dokonać zmiany określonego warunku płacy (lub pracy) w drodze porozumienia.

Innym sposobem ustanowienia dokonywania wypłaty wynagrodzenia przez bank jest odpowiednie postanowienie regulaminu pracy. Należałoby się wobec tego zastanowić jakie są wzajemne relacje pomiędzy regulaminem pracy a umową o pracę, której przepisy prawa pracy, jak to już zostało stwierdzone, przyznają pierwszeństwo także w kwestii wypłaty wynagrodzenia za pracę. W doktrynie prawa pracy przyjął się pogląd, że swoistością stosunku pracy jest to, że ustalenie treści uprawnień płaco-

wych może nastąpić również pośrednio¹⁴. Dzieje się tak wówczas, gdy strony nie zawarły w umowie o pracę stosownych postanowień odnośnie wynagrodzenia za pracę. Ponieważ treść umowy o pracę nie może zostać pozbawiona istotnego elementu, jakim jest wynagrodzenie za pracę, zatem w miejscu brakującego składnika znajdują się odpowiednie przepisy płacowe. Takie rozwiązanie przyjął też art. 442 § 2 poprzednio obowiązującego kodeksu zobowiązań, nakazujący ustalenia należnego pracownikowi wynagrodzenia według właściwych przepisów płacowych lub postanowień układów zbiorowych pracy, gdy strony nie zamieściły w umowie stosownych postanowień własnych. Odpowiednie przepisy płacowe wchodziły do stosunku pracy w chwili zawarcia umowy o pracę, jako wyraz domniemanej woli stron, a nie w następstwie czynności jednostronnych¹⁵. Zgodnie z wcześniejszymi rozważaniami sposób wypłaty wynagrodzenia za pracę należy do warunków kształtujących sytuację pracownika w zakresie wynagrodzenia. Dopuszczalne jest więc pośrednie ustalenie sposobu wypłaty wynagrodzenia za pracę w sytuacji, gdy strony nie zawarły w umowie stosownych postanowień. Znajdą wówczas zastosowanie odpowiednie przepisy regulaminów pracy, a w razie ich braku - zgodnie z art. 86 § 1 k.p. - inne przepisy prawa pracy. Nie oznacza to jednak, że określenie miejsca, a co za tym idzie także czasu spełnienia świadczenia, dokonuje się *ipso iure* w drodze regulaminu pracy. Wszak stosownie do art. 104¹ k.p. regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, a w razie niezgodnienia treści regulaminu w ustalonym przez strony terminie, a także w przypadku, gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, wówczas regulamin pracy ustala sam pracodawca. Zważywszy więc na treść art. 86 § 3, niemożliwe jest, aby pracodawca sam decydował w kwestii wypłaty wynagrodzenia. W art. 86 § 3 ustawodawca wyraził wolę uregulowania kwestii miejsca wypłaty wynagrodzenia w drodze dwustronnej a nie jednostronnej czynności prawnej. Wobec powyższego można by przyjąć, że na zawarte w regulaminie pracy postanowienia, dotyczące miejsca i czasu wypłaty wynagrodzenia, potrzebna jest pisemna zgoda pracownika. Zgoda taka, jak się zdaje, mogłaby być wyrażona w umowie o pracę lub odrębnie, w stosunku do umów już istniejących w chwili wprowadzania regulaminu pracy u pracodawcy.

Do treści indywidualnego stosunku pracy z mocy prawa wchodziły też przepisy płacowe, które dotyczą jednolitych składników warunków wynagrodzenia za pracę, a więc tych, których treść jest w każdym stosunku pracy jednakowa¹⁶. Jednolity charakter mają między innymi te elementy uprawnień płacowych pracownika, które ustawodawca zagwarantował pracownikowi jako ochronę jego wynagrodzenia za pracę¹⁷. Przepisy dotyczące terminu, miejsca i czasu a także formy wypłaty wynagrodzenia za pracę zostały umieszczone w rozdziale: "ochrona wynagrodzenia za pracę", nie można jednak uznać, że ustalenie miejsca i czasu wypłaty wynagrodzenia

¹⁴ Por. M. Świącicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, PWN, Warszawa 1963, s. 84.

¹⁵ Zob. W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 1970, s. 286 oraz M. Seweryński, op. cit., s. 159.

¹⁶ Patrz M. Seweryński, op. cit., s. 159.

¹⁷ Por. ibidem, s. 135.

jest jednakowe dla każdego stosunku pracy, skoro dopuszczalne jest ustalenie innego niż do rąk pracownika spełnienia świadczenia przez pracodawcę. Można też sądzić, że w sposób bardziej jednolity przepisy k.p. ustalają termin wypłaty wynagrodzenia za pracę (art. 85). W tej materii zmiany są niewielkie w stosunku do poprzednich regulacji prawnych. Można by więc przyjąć, że ustalony w regulaminie pracy czy też określony w przepisach k.p. termin wypłaty wynagrodzenia może stać się automatycznie elementem treści indywidualnego stosunku pracy, natomiast miejsce i czas spełnienia świadczenia, do tego, aby stały się elementem treści indywidualnego stosunku pracy, wymagają osobnej zgody pracownika na piśmie.

W rozważaniach na temat rozwiązań prawnych dotyczących wypłaty wynagrodzenia na konto, warto zwrócić uwagę, że z dopuszczalnością ustanowienia takiego sposobu wypłaty wiąże się trudność w stosowaniu art. 28 kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, zgodnie z którym wypłata wynagrodzenia za pracę może być dokonana do rąk drugiego małżonka, na podstawie nakazu sądowego, wydanego, gdy jeden z małżonków nie spełnia ciężącego na nim obowiązku przyczyniania się do zaspokajania potrzeb rodziny. Nakaz sądowy będzie trudny do wykonania w sytuacji, gdy wynagrodzenie wypłacane jest na osobiste konto nie wywiązujące się ze swych obowiązków małżonka. Dodatkowa trudność pojawia się w związku z istnieniem majątku wspólnego i majątków odrębnych małżonków. Zgodnie z przepisami k.r. i o., wierzytelność o wynagrodzenie za pracę jest składnikiem majątku odrębnego małżonka (art. 33 pkt. 8 k.r. i o.), dopiero zaś z chwilą pobrania wynagrodzenia staje się składnikiem majątku wspólnego¹⁸. Art. 29 k.r. i o. przewiduje z kolei dopuszczalność działania małżonka bez pełnomocnictwa w razie przemijającej przeszkody, która dotyczy drugiego małżonka. Uprawnienie do działania bez pełnomocnictwa obejmuje, zgodnie z art. 29 k.r. i o. także pobieranie należności przypadających drugiemu małżonkowi, w tym wynagrodzenia za pracę. W przypadku wypłacania wynagrodzenia na konto pojawia się więc problem realizacji uprawnienia do działania bez pełnomocnictwa, a także kwestia identyfikacji przedmiotowej czy suma wynagrodzenia pozostająca na koncie (a więc wierzytelność względem drugiej strony rachunku bankowego o jej wypłacie) jest już, czy też jeszcze nie jest składnikiem majątku wspólnego małżonków.

Podsumowując powyższe rozważania nasuwa się pytanie o praktyczny aspekt nowej regulacji kodeksowej dotyczącej sposobu wypłaty wynagrodzenia za pracę. Nietrudno jest odczytać intencję ustawodawcy wydania nowych przepisów prawnych dotyczących przedmiotowej kwestii. Ma to pozwolić uniknąć wynikających na tym tle sporów między pracodawcą a zatrudnionymi u niego pracownikami. W niniejszych rozważaniach podjęto próbę wykazania, że jakkolwiek znowelizowanie przepisów odnośnie sposobu uiszczania wynagrodzenia za pracę ma znaczenie w relacjach pracodawca-pracownik, to jednak przyjęte w art. 86 § 3 rozstrzygnięcie praw-

¹⁸ J. Ignatowicz, K. Piasecki, J. Pietrzykowski, J. Winiarz, *Kodeks rodzinny i opiekuńczy z komentarzem*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1993, s. 179.

ne nie rozwiązuje wszystkich problemów wypłaty wynagrodzenia za pracę na pracownicze konto bankowe.

PAYMENT OF SALARY INTO THE WORKER'S BANK ACCOUNT

Summary

The article considers the question of the practical aspect of the new code regulation concerning the methods of paying the salary. The legislator's intent in producing new provisions on the subject is easy to read - this is to help avoid the ensuing disputes between an employer and his employees. The author attempts to demonstrate that even though amendment of regulations concerning the payment of salary is of significance in the employer-employee relations, the legal decisions accepted in art. 86 § 3 of the Labour Code do not resolve all the problems involved in the payment of salary into the employee's bank account.