
Brak dowodu wypłaty wynagrodzenia naraża firmę na straty

2016-01-07

Choć w dzisiejszych czasach pieniądz elektroniczny staje się bardziej powszechny od pieniądza w tradycyjnej jego formie wielu pracodawców pozostało przy wypłacie wynagrodzeń gotówką. Biorąc pod uwagę aspekty prawne i formalne, oczywiście jest to forma jak najbardziej poprawna, a wręcz narzucona przepisami Kodeksu pracy. Trzeba jednak pamiętać, by odpowiednio udokumentować i przechowywać dowody świadczące nie tylko o prawidłowym naliczeniu wynagrodzenia, ale również o jego wypłacie.

Zgodnie z Kodeksem pracy podstawową formą wypłaty wynagrodzenia jest wypłata gotówki do rąk pracownika, chyba że pracownik wyrazi pisemnie zgodę na wypłatę wynagrodzenia w innej formie lub gdy tak stanowi układ zbiorowy pracy. Przepisy nie wspominają o obowiązku poświadczania przez pracownika odbioru gotówki, jednak brak pokwitowania może nieść za sobą przykre konsekwencje dla pracodawcy.

Przypadki pozywania pracodawców o niewypłacone wynagrodzenie nie należą do rzadkości. W takiej sytuacji to na właścicielu firmy ciąży obowiązek udowodnienia przed sądem, że wypłata gotówki istotnie miała miejsce.

O ile pracownik nie złożył na liście wypłat swojego podpisu, bardzo trudno będzie dowieść, że pozew jest bezzasadny. Oczywiście można powoływać się na świadków, np. innych pracowników, jednak czy uda się bezspornie udowodnić, że konkretna osoba otrzymała wypłatę w gotówce, tak jak wszyscy pozostali? Trzeba pamiętać, że sąd w przypadku braku dowodów lub dowodów niewystarczająco przekonujących najczęściej daje wiarę pracownikowi.

Podobnie wygląda kwestia kierowania przez pracowników spraw do Państwowej Inspekcji Pracy. Jeśli zostanie poddana wątpliwość o wypłatę wynagrodzenia, urzędnicy będą weryfikować zarówno podstawy do wypłaty (np. listy płac), jak i dowody wypłaty wynagrodzenia (pokwitowanie własnoręcznym podpisem przez pracownika lub dowody przelewu na konta bankowe).

Brak dowodu na wypłatę wynagrodzenia skutkuje nakazem zapłaty zaległego wynagrodzenia wraz z należnymi odsetkami. Sąd może także nałożyć na pracodawcę karę grzywny. Przegrana sprawa wiąże się również z obciążeniem kosztami sądowymi.

Co zatem zrobić, by zabezpieczyć firmę przed przykrymi konsekwencjami? Z pewnością dobrym wyjściem jest regulowanie zobowiązań z tytułu wynagrodzeń przez przelewy bankowe (pamiętając o uzyskaniu zgody pracowników). O ile nie ma możliwości stosowania takiego rozwiązania, należy zawsze przedkładać pracownikowi listę płac, bądź inny rodzaj dowodu do podpisu.

Jeżeli pracownik odmawia złożenia podpisu na liście płac, pracodawca ma prawo powstrzymać się od świadczenia albo złożyć kwotę wynagrodzenia do depozytu sądowego (art. 462 Kodeksu cywilnego).

Artykuł powstał przy współudziale firmy [bdbagos.com](http://www.bdbagos.com/).