

Termin wypłaty wynagrodzenia

Igor Kyrzewski · 16.05.2025 · Kadry i Płace – JDG, Kadry i Płace – Spółki

▣ Wprowadzenie

Prawidłowe określenie terminu wypłaty wynagrodzenia to obowiązek każdego pracodawcy. Nieprzestrzeganie przepisów w tym zakresie może skutkować karami ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, roszczeniami pracownika, a także utratą zaufania w relacjach zawodowych. W artykule opisujemy, kiedy należy wypłacać pensje oraz jakie są granice elastyczności w tym zakresie.

▣ 1. Termin wypłaty wynagrodzenia - co mówi Kodeks pracy?

Zgodnie z **art. 85 § 1 i 2 Kodeksu pracy**:

- Wynagrodzenie za pracę powinno być wypłacane **co najmniej raz w miesiącu, w stałym i z góry ustalonym terminie**.
- Jeśli jest wypłacane raz w miesiącu, musi to nastąpić **nie później niż do 10. dnia następnego miesiąca kalendarzowego** po miesiącu, za który przysługuje.

▣ 2. Czy termin wypłaty można ustalić później niż 10. dnia miesiąca?

Nie. Pracodawca nie może ustalić terminu wypłaty wynagrodzenia późniejszego niż 10. dzień miesiąca. Takie postanowienie w umowie lub regulaminie jest **nieważne z mocy prawa** (zgodnie z art. 18 § 2 KP), a w jego miejsce stosuje się przepis ustawowy.

▣ 3. Ustalenie wcześniejszego terminu

□ Pracodawca ma pełną swobodę w ustaleniu wcześniejszego terminu wypłaty (np. 1., 5., czy 7. dzień miesiąca), pod warunkiem, że:

- jest to termin **stały** (np. „każdego 5. dnia miesiąca”),
- jest zapisany w **umowie o pracę**, regulaminie wynagradzania lub układzie zbiorowym.

□ 4. Forma określenia terminu wypłaty

Wynagrodzenie może być wypłacane:

- **do konkretnego dnia miesiąca** (np. „do 5. dnia każdego miesiąca”),
- lub w **konkretnym dniu miesiąca** (np. „5. dnia każdego miesiąca”).

□ Zaleca się stosowanie określenia; **do X dnia miesiąca** – daje to pracodawcy większą elastyczność, bez naruszania prawa.

□ 5. Obowiązki dokumentacyjne

Termin wypłaty powinien być jasno określony:

- w **umowie o pracę** (art. 29 § 1 pkt 5 KP),
- lub w **regulaminie wynagradzania**, jeśli jest wymagany (firma zatrudnia co najmniej 50 osób).

□ 7. Sankcje za naruszenie przepisów

Pracodawca, który:

- nie wypłaca wynagrodzenia w terminie,
- ustala niezgodny z prawem termin wypłaty,

może podlegać **grzywnie w wysokości od 1 000 zł do 30 000 zł** (art. 282 § 1 pkt 1 KP), a także **kontroli Państwowej Inspekcji Pracy**.

Podstawa prawna

- **Kodeks pracy:**
 - art. 85 – termin wypłaty wynagrodzenia,
 - art. 29 – obowiązkowe elementy umowy o pracę,
 - art. 18 – nieważność postanowień niekorzystnych dla pracownika,
 - art. 282 – odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Podsumowanie

Termin wypłaty wynagrodzenia musi być:

- **ustalony z góry, w sposób stały i przewidywalny,**
- **nie później niż 10. dnia miesiąca,**
- **określony w umowie lub regulaminie.**

Każde naruszenie tych zasad może skutkować odpowiedzialnością pracodawcy.

Zalecamy stosowanie zapisów typu: **„Wynagrodzenie wypłacane będzie do 5. dnia każdego miesiąca”**.