

Pracownik może, ale nie musi, wyrazić zgody na to, żeby jego pensja trafiała na rachunek bankowy

Pracodawca nie może wymagać od zatrudnionego, aby ten założył konto bankowe, na które będzie wpływało wynagrodzenie. Nalegając na to, łamie prawo. Wówczas poszkodowany może zgłosić sprawę Państwowej Inspekcji Pracy i ubiegać się o odszkodowanie. W wyjątkowych sytuacjach za uporczywość grozi szefowi nawet sprawa karna.



Pracownik może wycofać swoją zgodę na przesyłanie pensji na konto bankowe

Pensja może być wpłacana na rachunek bankowy tylko wtedy, gdy pracownik uprzednio i pisemnie wyrazi na to zgodę. To wynika z art. 86 § 3 kodeksu pracy, przepisów dotyczących ochrony wynagrodzenia za pracę, jak również z regulacji międzynarodowej organizacji pracy, art. 5 Konwencji nr

95. Gdyby przekonywanie pracownika do założenia konta w banku było uporczywe, pracodawcy grozi nawet odpowiedzialność karna. Zgodnie z art. 218 § 1a kodeksu karnego, czyn ten zagrożony jest karą grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3. To jednak musiałaby być szczególna sytuacja, polegająca np. na złośliwym naruszaniu praw pracownika. Ponadto, jeśli zatrudniony uzna, że w wyniku wywieranych nacisków poniósł szkodę, może żądać odszkodowania. Jednak w toku postępowania sądowego musiałby wykazać winę pracodawcy, wysokość rzeczywistego uszczerbku majątkowego lub utraconych korzyści oraz związek przyczynowy między działaniem sprawcy a szkodą.

- Jeżeli pracodawca chce wysłać pensję przekazem pocztowym, to również musi najpierw uzyskać pisemną zgodę pracownika na taką formę rozliczenia. Wynagrodzenie powinno być nadane na ostatni podany przez zatrudnionego adres. Jeżeli pracobiorca by się przeprowadził i nie poinformował o tym fakcie **firmy**, to obowiązek zakładu pracy zostaje uznany za spełniony. Natomiast zawsze oczywiście warto zapytać o aktualne miejsce zamieszkania, przed przestaniem pieniędzy, aby uniknąć sporów w tym zakresie i ewentualnych przyszłych trudności dowodowych - doradza adwokat Waldemar Gujski z Kancelarii Adwokacko-Radcowskiej Gujski, Zdebiak.

Gdyby jednak okazało się, że **pracodawca** wysłał przekaz pocztowy, bez pisemnej i wcześniej wyrażonej zgody, a pensję odebrała osoba nieuprawniona nawet będąca członkiem rodziny i nie przekazała pracownikowi lub się nie rozliczyła, to firma musiałaby jeszcze raz wypłacić wynagrodzenie. Zdaniem prawnika, w przeciwnym wypadku zakład pracy naraziłby się na proces odszkodowawczy. Jak podkreśla wykładowca z Okręgowej Rady Adwokackiej w Warszawie, jeśli przedsiębiorca uzyskał tylko ustną zgodę pracownika na przestanie wynagrodzenia przekazem pocztowym, to znaczy, że właściwie nie dostał akceptacji, wymaganej przepisami prawa. Zgodnie z art. 86 § 3 kodeksu pracy, musi być ona wyrażona na piśmie.

- Pracownik może wycofać swoją zgodę na przesyłanie pensji na konto bankowe lub **adres** domowy. Jeśli zmieni zdanie, to absolutnie ma prawo zgłosić to służbom kadrowym, a pracodawca musi temu zadośćuczynić. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 lutego 2002 roku w sprawie I PKN 917/00. To znaczy, zakład pracy powinien od razu zacząć wypłacać należne wynagrodzenie bezpośrednio do rąk zatrudnionego. Nie istnieje bowiem żadna zgoda wyrażana bezwarunkowo, raz na zawsze. Co do zasady, zatrudniony nie może ponosić ujemnych konsekwencji tego, że zmienia zdanie w zakresie formy przekazywania mu wynagrodzenia za pracę - mówi Waldemar Gujski.

Natomiast, gdyby pracownik zmieniał zdanie dosyć często, np. raz w miesiącu, i tym samym dezorganizował pracę służb księgowych, to mogłoby się to dla niego zakończyć nawet zwolnieniem. Powodem takiej decyzji byłyby konkretne straty, ponoszone przez pracodawcę, z uwagi na niestabilne stanowisko zatrudnionego i wywołany tym chaos. Według eksperta, to może być uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. W takiej sytuacji pracownik ma prawo odwołać się do sądu, który będzie badał wszystkie okoliczności i wyda wyrok, po kontradyktoryjnym procesie.