

# Nawet jeśli odsetki ustawowe są wyższe od maksymalnych, to nigdy nie jest to lichwa

Mamy z nią do czynienia tylko w przypadku **odsetek umownych**. Te jednak występują dość rzadko, a w prawie pracy nie istnieją. Nie ma zatem problemu, jeżeli świadczenia ze stosunku pracy wypłacamy z opóźnieniem



**Agata Mierzwa**  
senior associate  
z kancelarii  
Domański  
Zakrzewski  
Palinka

W ubiegłym tygodniu Rzeczpospolita poinformowała, że po ostatniej obniżce stóp procentowych odsetki ustawowe (13 proc.) okazały się wyższe od maksymalnych (12 proc. – ustalonych na podstawie delegacji zawartej w art. 359 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny; t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 121, dalej k.c.) i tym samym przekroczyły poziom niedopuszczalnej w prawie lichwy. Czy rzeczywiście tak jest? A jeśli tak, to jakich odsetek można się domagać w sprawach, w których sądy zasądzają świadczenia wraz z odsetkami ustawowymi? Pytanie dotyczy m.in. prawa pracy, przykładowo w sytuacji wypłaty zaległych wynagrodzeń.

Kodeks pracy nie reguluje w sposób autonomiczny moż-

liwości dochodzenia odsetek, stąd zastosowanie znajdujących przepisów kodeksu cywilnego. To oznacza, że w razie opóźnienia się przez pracodawcę z wypłatą wynagrodzenia lub innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy, pracownik ma prawo żądania ich wypłaty wraz z należnymi odsetkami. Prawo to przysługuje bez względu na wysokość kwoty (nie ma kwoty minimalnej), czy skalę opóźnienia (także w razie opóźnienia jednodniowego). Nie zależy ono od tego, czy pracownik poniósł szkodę w związku z opóźnieniem ani od okoliczności, za które pracodawca nie odpowiada.

## Nieziemnie od lat

W praktyce „należne odsetki” oznaczają odsetki ustawowe. Kodeks cywilny stanowi, iż w razie braku ustalenia z góry stopy odsetek, należne są one w wysokości określonej w rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie określenia wysokości odsetek usta-

wowych (Dz.U. nr 220, poz. 1434). Od 15 grudnia 2008 r., wynosi ona niezmiennie 13 proc. w skali roku.

Co prawda można sobie wyobrazić, iż strony stosunku pracy w umowie o pracę (lub np. w układzie zbiorowym) określią w inny sposób ich wysokość odsetek, w razie opóźnienia wypłaty świadczeń przez pracodawcę. Sytuacja taka w praktyce jest niezwykle rzadka, jeśli nie w ogóle niespotykana. Wysokość odsetek byłaby wtedy limitowana przepisami k.c. do czterokrotności wysokości stopy kredytu lombardowego NBP (tzw. odsetki maksymalne). Taka czynność byłaby dopuszczalna, jako niesprzeczna z zasadami prawa pracy, pod warunkiem, że działałaby na korzyść pracownika (tj. odsetki byłyby wyższe niż ustawowe, należne w razie braku zastrzeżeń umownych w tym zakresie).

Problem mógłby powstać jedynie wtedy, gdy wysokość odsetek umownych ustalonych przez strony w granicach pra-

wa, tj. niższa lub równa odsetkom maksymalnym, byłaby niższa niż wysokość ustawowych. Jeśli odsetki umowne byłyby ustalone na niekorzyść pracownika w chwili zawierania umowy, to takie postanowienie umowne byłoby nieważne z mocy prawa.

Podobny skutek wywarłaby zmiana wysokości odsetek umownych w stosunku do ustawowych w trakcie trwania stosunku pracy (tak jak obecnie w związku z zmniejszeniem stóp procentowych przez Radę Polityki Pieniężnej, przy równoczesnym braku zmiany wysokości odsetek ustawowych przez rząd). Choć tu istniałoby pole do argumentacji, iż takie postanowienie nie jest dotknięte nieważnością, ponieważ okoliczność, czy jest ono dla pracownika korzystne powinno się oceniać w chwili zawierania umowy o pracę.

## Zarzuty bez powodzenia

Jeśli jednak pracodawca i pracownik nie ustalili odsetek

umownych, należne będą ustawowe. Fakt, iż obecnie są one wyższe niż dopuszczalne maksymalne odsetki umowne (o jeden punkt procentowy) jest bez znaczenia. W szczególności nie można w tym kontekście mówić o lichwie, bowiem ta dotyczy odsetek ustalanych umownie (a nie odsetek ustawowych). To oznacza, że w razie sporu ewentualne argumenty pracodawcy oparte na zarzucie lichwy, czy sprzeczności z prawem cywilnym, nie znajdują uznania sądu pracy. Nie ma on podstaw prawnych do odmowy zasądzenia odsetek ustawowych z powodu obniżenia maksymalnej stopy odsetek umownych.

Pracownik może zatem zgodnie z prawem żądać zasądzenia odsetek ustawowych za okres opóźnienia w wypłacie

wynagrodzenia od dnia następującego po dniu określonym w firmie jako dzień wypłaty, a w razie braku stosownych regulacji od 11 dnia kolejnego miesiąca kalendarzowego, za który było ono należne.

Pewne wątpliwości w orzecznictwie budziła data wymagalności odsetek od odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, którego wysokość jest limitowana i wynika wprost z przepisów kodeksu pracy. W uchwale z 6 marca 2003 r. SN zajął jednak stanowisko, że w takim przypadku odsetki stają się wymagalne od dnia doręczenia pracodawcy pozwu zawierającego żądania zapłaty tego odszkodowania (sygn. akt III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74) i obecnie kwestia ta nie budzi kontrowersji.



KADRY i PŁACE

Redaktor prowadzący:  
Katarzyna Dąbrowska  
tel. 22 530 40 51  
katarzyna.dabrowska@infor.pl