

WZÓR PISMA
Wzór – Wezwanie do zapłaty zaległego wynagrodzenia

Września, dnia 12 sierpnia 2024 r.

Pracownik:

Jan Kowalski
ul. Poznańska 9
62-300 Września
nr PESEL: 67070712541

Pracodawca:

Synteza Spółka Akcyjna
z siedzibą we Wrześni
ul. Wąska 17
62-300 Września
NIP: 777-215-83-50

WEZWANIE DO ZAPŁATY ZALEGŁEGO WYNAGRODZENIA¹

Działając w imieniu własnym, jako Pracownik, zatrudniony na podstawie umowy o pracę z dnia 31 stycznia 2023 r., stosownie do treści art. 80 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2023 r., poz. 1465 ze zm.), wzywam ² Syntezę Spółkę Akcyjną z siedzibą we Wrześni, jako Pracodawcę, do zapłaty zaległego wynagrodzenia za wykonaną przeze mnie pracę w miesiącu: czerwiec 2024 r. w kwocie 6 500,00 zł (słownie: sześć tysięcy pięćset złotych) brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie ³ liczonymi od powyższej kwoty od dnia 11 lipca 2024 r. do dnia zapłaty, w terminie 7 dni licząc od daty doręczenia niniejszego wezwania, na mój rachunek bankowy o numerze:

70 1000 1525 0000 0000 3497 9409.

Brak zapłaty zaległego wynagrodzenia za miesiąc: czerwiec 2024 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie we wskazanym powyżej terminie, skłoni mnie do bezzwłocznego skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego,⁴ a w razie konieczności także postępowania egzekucyjnego, co będzie wiązało się dla Syntezy Spółki Akcyjnej z siedzibą we Wrześni z koniecznością poniesienia znacznych kosztów każdego z tych postępowań. Nadto fakt braku zapłaty zaległego wynagrodzenia, pomimo wystosowania niniejszego wezwania, zostanie przeze mnie zgłoszony do Państwowej Inspekcji Pracy.⁵



WZÓR PISMA

własnoręczny podpis pracownika

OBJAŚNIENIA DO WZORU:

¹ W świetle art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2023 r., poz. 1465 ze zm.) – *dalej jako „k.p.”*, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z kolei zgodnie z art. 94 pkt 5) k.p. terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy. W myśl art. 80 k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Natomiast zgodnie z art. 85 k.p., wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie (§ 1); wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego (§ 2); jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym (§ 2);

² Wezwanie do zapłaty zaległego wynagrodzenia stanowi formę pozasądowego rozwiązania sporu, ma na celu skłonienie pracodawcy do realizacji obowiązku wypłaty wynagrodzenia, bez potrzeby kierowania sprawy do sądu pracy. Wezwanie do zapłaty zaległego wynagrodzenia jest konieczne w świetle art. 187 § 1 pkt 3) ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (tekst jednolity: Dz. U. z 2023 r., poz. 1550 ze zm.), zgodnie z którym pozew powinien czynić zadość warunkom pisma procesowego, a nadto zawierać informację, czy strony podjęły próbę mediacji lub innego pozasądowego sposobu rozwiązania sporu, a w przypadku gdy takich prób nie podjęto, wyjaśnienie przyczyn ich niepodjęcia.

³ Zgodnie z art. 481 § 1 i § 2 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (tekst jednolity: Dz. U. z 2024 r., poz. 1061) w zw. z art. 300 k.p., jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie w wysokości równej sumie stopy referencyjnej Narodowego Banku Polskiego i 5,5 punktów procentowych. Jednakże gdy wiarygodność jest oprocentowana według stopy wyższej, wierzyciel może żądać odsetek za opóźnienie według tej wyższej stopy.

⁴ Jak stanowi art. 262 § 1 k.p., spory o roszczenia ze stosunku pracy rozstrzygają sądy powszechne, zwane "sądami pracy".

⁵ W świetle art. 282 § 1 pkt 1) k.p., kto wbrew obowiązkowi nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego

WZÓR PISMA

wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.



MINISTERSTWO
SPRAWIEDLIWOŚCI

www.ms.gov.pl

FUNDACJA TAURUS

