

<<Godło Landu Dolnej Saksonii>>

Dolnosaksońskie
Sądownictwo Pracy

Arkusz informacyjny

Roszczenia o wypłatę wynagrodzenia

Ważna informacja: Pozwy oraz pisma w sprawie postępowania należy składać w języku niemieckim. W przypadku złożenia w innym języku. Pozwy i pisma nie będą tłumaczone z urzędu.

Niniejszy arkusz informacyjny udziela jedynie wstępnych, ogólnych informacji. W tym miejscu nie gwarantujemy pełnego zakresu informacji.

Aby skutecznie wnieść powództwo o wypłatę wynagrodzenia, musi istnieć wymagalna wierzytelność dotycząca kwoty płatności. Wymagalność wynika albo z przepisów ustawowych, albo z zawartej umowy.

Jeśli płatność nie została dokonana pomimo upływu terminu, zaleca się najpierw wysłanie pozasądowego wezwania do zapłaty.

Wzór pisma wzywającego do zapłaty:

„Adres firmy ...

Szanowni Państwo,

*niniejszym wnoszę o wypłatę zaległego wynagrodzenia za okres od ... do ...
w wysokości ... euro brutto/netto.*

Proszę o przelew wymienionej kwoty w ciągu 10 dni na poniższy rachunek bankowy:

...

*Jeśli z upływem powyższego terminu nie otrzymam od Państwa płatności,
będę zmuszony/zmuszona podjąć przeciwko Państwu kroki sądowe.*

Data i podpis“

Jeśli pomimo wezwania do zapłaty pracodawca nie zaspokoi Państwa roszczeń, można ich dochodzić w drodze postępowania upominawczego lub powództwa sądowego. W przypadku roszczeń wyłącznie finansowych, wynikających ze stosunku pracy, można skorzystać z postępowania upominawczego przez sąd pracy. W celu dochodzenia roszczeń w drodze powództwa sądowego można np. skorzystać z formularzy pozwów o zapłatę, dostępnych na stronach internetowych sądów pracy. Należy je wypełnić, podpisać i przesłać pocztą do właściwego sądu pracy.

Terminy przedawnienia/wygaśnięcia

Niemiecki kodeks cywilny Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) przewiduje określone terminy przedawnienia. Zgodnie z nimi, roszczenia wynikające ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu, jeżeli nie dochodzono ich na drodze sądowej w ciągu 3 lat. Trzyletni termin rozpoczyna się 31 grudnia roku, w którym powstało roszczenie. Przykład: roszczenia o wynagrodzenie za maj 2022 r. przedawniają się 31 grudnia 2025 r.

Roszczenia z tytułu prawa pracy często ulegają przedawnieniu szybciej! Niemal wszystkie układy zbiorowe i niektóre umowy o pracę zawierają bardzo krótkie terminy przedawnienia. Zgodnie z nimi, zasadniczo wszystkie roszczenia wynikające ze stosunku pracy wygasają, jeśli nie zostaną zgłoszone na piśmie w określonym terminie. Niektóre terminy przedawnienia przewidują również dodatkowy obowiązek dochodzenia roszczeń na drodze sądowej w kolejnym terminie. W swoim własnym interesie należy zawsze dochodzić własnych roszczeń w terminie przedawnienia w przewidzianej formie.

Często występujące przypadki (przykłady obliczeniowe):

Z zasady w pozwie należy podać wysokość roszczenia i jego części składowe. Poniżej przedstawiono odpowiednie przykłady obliczeń dla najczęściej występujących przypadków.

Częściowe wynagrodzenie miesięczne:

W przypadku rozwiązania stosunku pracy przed końcem miesiąca, wynagrodzenie miesięczne należy obliczyć proporcjonalnie do liczby dni w danym miesiącu.

W tym celu kwota regularnego wynagrodzenia miesięcznego dzielona jest przez liczbę dni roboczych w danym miesiącu, a następnie wynik ten mnożony jest przez liczbę przepracowanych dni.

Wynagrodzenie miesięczne = pełne wynagrodzenie miesięczne (brutto) : dni robocze w miesiącu
x dni przepracowane

Ekwiwalent za urlop:

Jeżeli z powodu zakończenia stosunku pracy urlop nie może zostać przyznany w całości lub w części, musi za niego zostać wypłacony ekwiwalent pieniężny. Wypłaty ekwiwalentu za urlop można żądać dopiero po zakończeniu stosunku pracy i gdy nie ma już możliwości wykorzystania urlopu. Wysokość ekwiwalentu brutto za jeden dzień urlopu obliczana jest na podstawie wynagrodzenia za ostatnie trzy miesiące, podzielonego przez liczbę dni roboczych w tym okresie trzynastu tygodni. Następnie wynagrodzenie dzienne brutto mnożone jest przez liczbę niewykorzystanych dni urlopu.

Dzienna stawka brutto za 1 dzień urlopu = (3 x miesięczne wynagrodzenie brutto) :
(13 x dni robocze w tygodniu)

Nadgodziny

W celu wniesienia pozwu konieczne jest dokładne zestawienie przepracowanych nadgodzin. Należy wykazać przed sądem, w jaki sposób powstała liczba nadgodzin oraz że zostały one zarządzone lub przynajmniej zatwierdzone przez pracodawcę.

Jeśli nie uzgodniono wynagrodzenia za nadgodziny, to zostaje ono obliczone na podstawie wynagrodzenia miesięcznego podzielonego przez miesięczną liczbę godzin pracy. Jeśli uzgodniono tygodniowy wymiar czasu pracy, należy go pomnożyć przez 4,33, tak jak w poniższym wzorze.

Wynagrodzenie godzinowe = wynagrodzenie miesięczne brutto : miesięczna liczba godzin pracy

lub

Wynagrodzenie godzinowe = wynagrodzenie miesięczne brutto : (4,33 x tygodniowa liczba godzin pracy)

Informacja: Nie udziela się gwarancji poprawności tłumaczenia z języka niemieckiego.

Stan informacji: styczeń 2025 r.

Zastrzegamy sobie prawo do wprowadzenia zmian i nowych regulacji prawnych.